

**BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN
PROFESIONALISME KERJA DI UNIT PELAKSANA
TEKNIK DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN
KERJA BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos) Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi

Oleh

RINA BADRIYAH
NPM.: 1341040028

Jurusan: Bimbingan dan Konseling Islam

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2018M/1439H**

**BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN
PROFESIONALISME KERJA DI UNIT PELAKSANA
TEKNIK DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN
KERJA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos) Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi

Oleh

RINA BADRIYAH
NPM.: 1341040028

Jurusan: Bimbingan dan Konseling Islam

Pembimbing I : Dr. H. Rosidi., MA
Pembimbing II : Hedi Reza Zen, SH.MH

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2018M/1439H**

ABSTRAK

BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME KERJA DI UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Rina Badriyah

Bimbingan Karir adalah upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki. Pentingnya bimbingan karir bagi peserta didik adalah meningkatkan sumber daya manusia atau kemampuan seseorang yang menduduki suatu jabatan tertentu. Dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pekerja maka akan meningkat pula produktivitas dalam pekerjaan.

Kemudian yang menjadi pokok permasalahan yaitu “Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan Karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja di Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung”. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para alumni di UPTD BLK Bandar Lampung”.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat *deskriptif*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik dan sebagian instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yang berjumlah 221 orang, diantaranya 13 instruktur, dan 208 siswa/ peserta didik. Dalam hal ini Penulis menggunakan teknik *purposive sampling* dalam memilih subyek-subyek sampelnya, maka sampel dalam penelitian ini adalah 3 instruktur dan 7 peserta didik lulusan UPTD BLK angkatan ke dua tahun ajaran 2016/2017. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian adalah 10 orang.

Berdasarkan data-data penelitian dapat penulis simpulkan bahwa dalam profesionalisme kerja, seseorang harus memiliki komitmen yang tinggi, memiliki sikap tanggung jawab, berfikir sistematis dan logis, menguasai materi atau tugas yang diberikan, dan menjadi bagian orang-orang yang profesional di dalam pekerjaan. Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kerja peserta didik, mampu meningkatkan kepercayaan diri para peserta didik menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil suatu keputusan.

Keywords : Bimbingan Karir, Profesionalisme Kerja

MOTTO

فَلْيَقُومُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ
الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ۝ ١٣٥

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

(Q.S Al-An'am [6] : 135)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan Karya tulis ini untuk :

1. Ibunda Mas Zaitun dan Ayahanda Chozinnur yang tercinta, karena jerih payah dan pengorbanannya serta kesabarannya, doa-doanya, dan yang telah rela berkorban tenaga serta waktu luang demi keberhasilan penulis.
2. Kakakku Choiriyah, kakak ipar ku Sulhan, adikku Indah Permata, Leni Fitria, dan M. Sab'an Jamali, keponakanku M. Furqon Assyuja'i, dan Mu'adzah Qatrunnada Assyuja'i, yang selalu memberi motivasi dan semangat hingga selesainya pendidikan penulis.
3. Teman-teman seperjuangan angkatan 2013 jurusan BKI Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi yang selalu mendukung dan membantu dalam mengerjakan skripsi ini terutama Anggi Astuti, Helda Purwaningsih, Ina Kaporina, Umi Afifah, Yunila Sari, Nurani Jayanti, Nia Kurnia, Alsy, Desi, Sri, Septi, Linda, Aisa, Niar, Yuni, Rara, Isma, Ratna, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga ukhuwah kita tetap terjaga.
4. Teman-teman komunitas Lampung Juara yang telah membangkitkan semangat penulis sehingga selesainya skripsi

5. Teman-teman Remaja Islam Masjid Al-Mu'awwanah yang telah mensupport penulis, dan teman-teman Lampung Juara yang juga telah membangkitkan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Ummi Utami Selaku Kepala Bagian Tata Usaha BLK Bandar Lampung yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis.
7. Almamaterku tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mudah-mudahan selalu eksis dalam mencetak ilmuwan-ilmuwan yang Islami.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Rina Badriyah, nama panggilan Rina dilahirkan di Lemong, Kec. Lemong, Kab. Pesisir Barat, pada tanggal 20 Agustus 1994, sebagai anak ke-2 dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Chozinnur dan Ibu Mas Zaitun.

Adapun jenjang pendidikan formal yang penulis jalani adalah Penulis memasuki jenjang pendidikan sekolah dasar di SDN 1 Gedung Meneng Rajabasa Bandar Lampung pada tahun 2000 dan lulus pada tahun 2006, Penulis melanjutkan sekolah menengah pertama di MTs Mathla'ul Anwar Panjang Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2009, Penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di MA. Mathla'ul Anwar Kedaton Bandar Lampung dan hanya berjalan satu tahun kemudian penulis pindah sekolah ke MA. Miftahush-Shudur Rajabasa Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2012. Setelah lulus, penulis melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan mengambil jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah mengikuti organisasi guna mengembangkan kemampuan dan untuk mendapatkan pengalaman serta pengetahuan selain di bangku perkuliahan. Adapun organisasi yang penulis ikuti yaitu sebagai Anggota Keputrian UKMF Rabbani pada tahun 2014 sampai 2016.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim,

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Dengan segala kerendahan hati sebagai hamba Allah Subhanahuwata'ala yang harus mengabdikan sekaligus berfakur dihadapan-Nya. Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang telah memberikan nikmat iman, nikmat sehat, hidayah dan inayah-Nya serta telah melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai suatu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu'alaihiwasallam, teladan terbaik dalam segala urusan, beserta keluarga, sahabat dan para pengikut sunnah-Nya Amiin.

Adapun judul skripsi ini adalah “Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung”. Ucapan terimakasih tidak lupa penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan dorongan serta motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si, selaku Dekan Fakultas

Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

2. Ibu Hj.Rini Setiawati S.Ag,M.Sos.I dan Bapak Mubasit, S.Ag, M.M selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan BKI
3. Bapak Dr. H. Rosidi, MA sebagai pembimbing I yang telah memberikan masukan, arahan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Hepi Reza Zen, SH. MH, sebagai Pembimbing II yang berperan dalam memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen-dosen penguji, atas saran dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Umami Utami selaku Kepala Bagian Tata Usaha UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung
7. Para dosen serta civitas akademika UIN Raden Intan Lampung, khususnya Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membantu dalam menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) ini.

Semoga apa yang telah bapak dan Ibu dosen berikan kepada penulis bisa bermanfaat dan berguna di kehidupan penulis. Penulis berharap semoga Karya Ilmiah (Skripsi) yang penulis buat ini bisa bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca Aamiin.

Bandar Lampung, Mei 2018

Penulis

Rina Badriyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	5
C. Latar Belakang Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	10
G. Metode Penelitian	11
H. Teknik Pengumpulan Data	14
I. Analisis Data	16
J. Tinjauan Pustaka	19
 BAB II. BIMBINGAN KARIR PROFESIONALISME KERJA	
A. Bimbingan Karir	22
1. Pengertian Bimbingan Karir.....	22
2. Pengertian Bimbingan Karir Menurut Para Ahli	23
3. Fungsi Bimbingan Karir	24
4. Tujuan Bimbingan Karir	25
5. Prinsip Bimbingan Karir	26
6. Strategi Bimbingan Karir	27
7. Matra sasaran strategi Karir	29
8. Teori Bimbingan Karir	30
9. Metode Bimbingan Karir	36
B. Profesionalisme Kerja	38
1. Pengertian Profesionalisme Kerja	38
2. Perspektif dalam mengukur Profesionalisme Kerja	41

3. Syarat Profesionalisme	42
---------------------------------	----

BAB III. GAMBARAN UMUM UNIT PELAKSANA TEHNIK DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA BANDAR LAMPUNG

A. Profil Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	44
1. Sejarah Berdirinya	44
2. Maksud dan tujuan.....	45
3. Visi dan Misi	49
4. Struktur Organisasi	50
5. Sarana Dan Prasarana	52
B. Pelaksanaan Bimbingan Karir di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	56
C. Profesionalisme Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	64
D. Evaluasi Dalam Pelaksanaan Bimbingan Karir di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.....	65

BAB IV BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME KERJA DI UPTD BALAI LATIHAN KERJA BANDAR LAMPUNG

A. Pelaksanaan Bimbingan Karir di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	68
B. Profesionalisme Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.....	75

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Sarana UPTD BLK Bandar Lampung
2. Prasarana UPTD BLK Bandar Lampung
3. Pegawai dan Instruktur UPTD BLK Bandar Lampung

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Pedoman Observasi
3. Pedoman Dokumentasi
4. Jadwal Kegiatan Pelatihan UPTD BLK Bandar Lampung
5. Daftar Nama Peserta didik tahun periode 2016 UPTD BLK Bandar Lampung
6. Daftar Nama Staff, Pegawai dan Instruktur UPTD BLK Bandar Lampung
7. Data Pegawai UPTD BLK Bandar Lampung
8. SK Judul Skripsi
9. Surat Keterangan Perubahan Judul skripsi
10. Surat Izin Survey Penelitian
11. Rekomendasi Penelitian Survey
12. Surat Permohonan Penelitian di UPTD BLK Bandar Lampung
13. Kartu Hadir Munaqasyah
14. Kartu Konsultasi Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna memudahkan dalam memahami skripsi ini maka secara singkat terlebih dahulu akan diuraikan beberapa kata yang terkait dengan maksud judul ini, penelitian yang akan penulis teliti yaitu “Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Di Unit Pelaksana Tehnik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung”. Terlebih dahulu akan diuraikan pengertian masing-masing istilah sebagai batasan dalam pembahasan skripsi selanjutnya.

Bimbingan Karir adalah upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki.¹

Menurut Tohari, dkk, sebagaimana dikutip oleh Elfi Mu’awwanah Bimbingan Karir Islami adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar dalam proses mencari pekerjaan dan bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah sehingga dapat mencapai kebahagiaan dunia akhirat.²

¹ Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.57-58

² Elfi Mu’awwanah, *Bimbingan Konseling Islami (di Sekolah dasar)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009). h.83

Berdasarkan penjelasan di atas, Bimbingan Karir adalah proses pemberian bantuan berupa arahan kepada seseorang agar siap menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan serta membekali diri supaya siap memegang jabatan yang telah dimasuki.

Lebih lanjut pengertian karier adalah perkembangan dan kemajuan seseorang dalam kehidupannya, baik dalam pendidikan/belajar, pekerjaan, jabatan, maupun kegiatan hidup lainnya.³

Kata “Meningkatkan” adalah kata kerja dengan arti antara lain menaikkan, mempertinggi, memperhebat, mengangkat diri, dan memegahkan diri.⁴ Kemampuan atau kompetensi merupakan hal yang penting dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara efektif dan efisien. Menurut Muhibbin Syah, kompetensi adalah “kemampuan atau kecakapan melakukan sesuatu”.⁵

Menurut M. Nasir Usman, kemampuan terdiri dari dua unsur, yaitu: yang bisa dipelajari dan yang alamiah. Pengetahuan dan keterampilan adalah unsur kemampuan yang bisa dipelajari, sedangkan yang alamiah lazim disebut bakat.⁶

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para petugasnya. Artinya pekerjaan yang disebut profesi itu tidak dapat dilakukan

³ Elfi Mu’awwanah, *Bimbingan Konseling Islami (di Sekolah dasar)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 83

⁴ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)* h.1197

⁵ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. 14,1995), h. 1.

⁶ M. Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep,Teori dan Model* (Jakarta: Cipta Pustaka Media, 2012), h. 118.

oleh orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus terlebih dahulu untuk melakukan pekerjaan.⁷

Professional sebagai kata sifat menunjuk kepada dua hal. Pertama, orang yang menyanggah suatu profesi; misalnya sebutan ‘dia seorang professional’. Kedua, sifat penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Dalam pengertian kedua ini, istilah professional sering dipertentangkan dengan istilah nonprofessional atau amatiran.⁸ Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional.⁹

Profesionalisme menunjuk kepada komitmen atau semangat para anggota suatu profesi untuk menunjukkan atau meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Kalimat “Profesionalisme guru pembimbing akan menentukan keberhasilan program bimbingan dan konselling di sekolah” merujuk pada semangat keprofesionalan guru pembimbing dalam menjalankan tugas-tugasnya.¹⁰

⁷ Mochamad Nursalim, *Pengembangan profesi bimbingan dan konseling*, (Jakarta: Erlangga, 2015), h.12

⁸ *Ibid* h. 12

⁹ Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)

¹⁰ *Loc.Cit.* h.12

Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan (*The Following of a profession for gain or livelihood*).¹¹

Jadi, Profesionalisme adalah komitmen atau semangat para anggota suatu profesi untuk menunjukkan atau meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.¹²

Berdasarkan istilah-istilah di atas maka yang dimaksud dalam penelitian ini adalah studi/ penelitian yang dilakukan secara kritis untuk melihat secara mendalam tentang usaha yang dilakukan oleh para instruktur UPTD BLK Bandar Lampung dalam memberikan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja kepada peserta didik lulusan (alumni) angkatan tahun 2016/2017.

¹¹ Pandji Anoraga, *Psikologi kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). h. 69

¹² *Op.Cit.* h.11

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang melatarbelakangi penulis memilih judul ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya Bimbingan Karir maka diharapkan peserta didik dapat mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki.
2. Bimbingan Karir adalah salah satu alternatif yang diberikan pada peserta untuk membantu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi yang berkaitan dengan karir.
3. Aspek-aspek yang diteliti memiliki relevansi dengan jurusan yang penulis tekuni yakni Bimbingan dan Konseling Islam dan didukung bahan pustaka yang memadai.

C. Latar belakang masalah

Salah satu fase perkembangan manusia dalam kehidupannya adalah keinginan mencapai suatu titik dalam memaksimalkan potensi dan kemandirian secara finansial. Kemaksimalan potensi dan kemandirian secara finansial ini erat kaitannya dengan karier atau jenis pekerjaan yang dilakukan. Tak dapat dipungkiri, fenomena yang terjadi di Indonesia adalah masih banyaknya pengangguran.

Artinya, masih banyak juga orang yang belum mencapai karir yang dapat mendukung kemandiriannya secara finansial atau masih banyak lagi yang mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilannya (*underemployed*) atau belum menggunakan keterampilannya semaksimal mungkin, padahal generasi Indonesia saat ini memiliki kualitas terbaik untuk memasuki pasar kerja Indonesia dan memiliki akses yang luas untuk memperoleh pendidikan dan upaya mendapatkan pendidikan juga meningkat pada tahun-tahun mendatang.

Pendidikan merupakan peranan penting dalam menentukan karir seseorang karena pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar untuk pengembangan kepribadian yang berlangsung seumur hidup baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Ada pernyataan bahwa bimbingan identik dengan pendidikan artinya apabila seseorang melakukan kegiatan mendidik berarti ia juga sedang membimbing, sebaliknya apabila seseorang melakukan aktifitas membimbing (memberikan pelayanan bimbingan berarti ia juga sedang mendidik).

Bimbingan merupakan bagian integral dari proses pendidikan dan memiliki kontribusi terhadap keberhasilan proses pendidikan di sekolah.¹³ Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwasanya proses pendidikan di

¹³ Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di sekolah dan madrasah (berbasis integrasi)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h.11

sekolah tidak akan berhasil secara baik apabila tidak didukung oleh penyelenggaraan bimbingan secara baik pula.

“Menurut Surya, mengutip pendapat Crow and Crow menyatakan bahwa bimbingan ialah bantuan yang diberikan oleh seseorang, baik laki-laki maupun perempuan yang mempunyai pribadi baik dan pendidikan yang memadai kepada seseorang (individu) dari setiap umur untuk membantunya mengembangkan aktifitas-aktifitas hidupnya sendiri, membuat pilihan sendiri, dan memikul bebannya sendiri.”¹⁴

Jadi, bimbingan dapat diartikan sebagai suatu bantuan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok untuk mengatasi kesulitan-kesulitan dalam hidupnya, agar individu tersebut dapat mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya.

Menurut Manrihu Bimbingan karir adalah proses pemberian bantuan kepada siswa dalam memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan mengenal kesempatan kerja, mampu mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat mengelola pengembangan kariernya. Seseorang akan bekerja dengan senang hati, dengan penuh kegembiraan apabila apa yg dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, sesuai dengan kemampuannya, sesuai dengan minatnya. Tetapi sebaliknya apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya, maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang, dan kurang tekun.¹⁵

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak

¹⁴ *Ibid*, h.17

¹⁵ Bimo Walgito, *Bimbingan dan konseling (Studi dan Karir)*, (Yogyakarta: C.v. Andi Offset 2005), hal.194

disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Merupakan suatu kenyataan para siswa yang tamat dari SMA maupun SMP ada yang tidak melanjutkan pendidikannya, karena sesuatu sebab yang tidak dapat dihindari, misalnya karena kemampuan, biaya tidak ada, ataupun sebab-sebab yang lain. Karenanya para siswa itu membutuhkan bimbingan yang baik, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan.¹⁶

Dalam lapangan kerja, atasan seharusnya menilai kemampuan orang bukan semata-mata atas dasar Diploma atau gelarnya, tetapi atas kesanggupannya untuk mewujudkan prestasi berupa kemajuan nyata dengan modal pengetahuan yang ada padanya.

Untuk memperoleh kemampuan demikian, pengalaman merupakan guru terbaik. Tanpa kesanggupan untuk menarik pelajaran dari pengalamannya, seseorang tidak akan mengalami proses kemajuan dan pematangan dalam pekerjaan. Orang yang sudah puas dengan perolehan tanda lulus atau gelar saja dan tidak meneruskan proses belajarnya dari praktek bekerja, akan mengalami kemunduran dalam dunia yang dinamis ini dan akan tertinggal dari yang lain.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, di Indonesia masih banyak juga orang yang menganggur ataupun bekerja pada lapangan pekerjaan yang tidak

¹⁶ *Ibid* . h.195

sesuai dengan potensinya. Bila orang menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki, mereka harus menyadari berbagai kemungkinan pekerjaan, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, mendapatkan pengalaman kerja dan membuat pilihan pekerjaan yang tepat bagi dirinya.

Jadi, sejak awal perlu diusahakan kesadaran akan pekerjaan melalui bimbingan dan konseling agar dapat mempersiapkan karier yang tepat bagi masa depan, sehingga mampu belajar menguasai keterampilan yang diperlukan guna mengarahkan diri pada cita-cita yang realistis.

Berdasarkan uraian judul di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan kemampuan Profesionalisme Kerja di BLK (Balai Latihan Kerja) Bandar Lampung. Dengan adanya bimbingan karir siswa dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan dirinya agar dapat dikembangkan sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan Karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para alumni di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para alumni di UPTD BLK Bandar Lampung.

F. Kegunaan Penelitian

Sedangkan hasil penelitian ini pada intinya diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Secara teoritis memberikan kontribusi ilmiah dibidang pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para pencari kerja. Dengan demikian memahami metode bimbingan karir menjadi penting.
2. Hasil Penelitian ini diharapkan menambah khazanah keilmuan bagi diri sendiri, masyarakat, dan khususnya bidang Kajian Bimbingan Konseling Islam, yang dimana penulis tekuni.
3. Memberikan masukan dan rumusan bagi UPTD (unit pelaksana teknik dinas) Balai Latihan Kerja dalam rangka peningkatan kualitas dan kompetensi bimbingan karir agar dapat dijadikan pertimbangan untuk pembangunan generasi yang profesional khususnya di UPTD (unit pelaksana teknik dinas) Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung.

G. Metode Penelitian

Agar penelitian ini dapat mengenai sasaran dan penelitian yang dilaksanakan dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu digunakan metode:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan di lapangan.¹⁷ Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah yang berkenaan dengan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja di BLK Bandar Lampung.

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. Deskriptif yaitu suatu penelitian yang hanya menggambarkan, melukiskan, memaparkan, dan melaporkan suatu keadaan objek penelitian.¹⁸ Dari pengertian ini, maka penelitian yang penulis gagas hanya ditujukan untuk melukiskan, menggambarkan, atau melaporkan kenyataan- kenyataan yang lebih terfokus pada pelaksanaan bimbingan karir terhadap peserta didik

¹⁷M. Ahmad Anwar, *Prinsip-Prinsip Metodologi Research*, (Yogyakarta : Sumbangsih, 1975), h. 22

¹⁸*Ibid*, h. 33

dalam meningkatkan profesionalisme kerja di Unit pelaksana teknik dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bandar Lampung.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh objek penelitian (orang, kelompok, penduduk) yang dimaksudkan untuk diselidiki atau diteliti.¹⁹ Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh peserta didik angkatan ke-2 tahun ajaran 2016/2017 dan beberapa instruktur di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 221 orang diantaranya 13 instruktur, dan 208 peserta didik.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁰ Bila Populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representatif*.²¹

Dalam penentuan sampel, teknik yang dipakai adalah *non random sampling* dengan jenis *purposive sampling*, dimana tidak semua subjek

¹⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Bina Aksara, 1998), h.108

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Cet.13. h. 81

²¹ *Ibid.*

atau individu dari populasi mendapat kemungkinan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.²² Penulis menggunakan teknik *purposive sampling* dalam memilih subyek-subyek sampelnya, diambil anggota-anggota sampel sedemikian rupa sehingga sampel tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya.²³

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan kriteria di antaranya:

1. Instruktur/ Pelatih, dengan kriteria:
 - a. Memiliki keahlian yang berkaitan dengan pelaksanaan bimbingan karir di UPTD BLK Bandar Lampung,
 - b. Pendidikan terakhir S1/S2,
 - c. Pegawai tetap di UPTD BLK Bandar Lampung,
 - d. Sudah bekerja kurang lebih selama 3 tahun di UPTD BLK Bandar Lampung.
2. Peserta didik, dengan kriteria :
 - a. Alumni angkatan 2016/2017, 4 orang.
 - b. Sudah memiliki usaha mandiri, diantaranya: usaha dibidang mekanik, usaha dibidang elektronik, dan usaha dibidang menjahit, 3 orang.

h.139 ²²Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju, 1996),

²³*Ibid.*, h. 148

Berdasarkan kriteria di atas, maka penulis mengambil sampel yang terdiri dari: 3 Instruktur UPTD BLK Bandar Lampung, dan 7 peserta didik lulusan UPTD BLK (alumni) angkatan ke-2 tahun ajaran 2016/2017. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian adalah 10 orang.

H. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpul data adalah suatu teknik yang dipakai untuk mencari data-data yang dibutuhkan dalam membuat skripsi. Dalam pengumpulan data ini penulis akan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena obyek yang diteliti secara obyektif dan hasilnya akan dicatat secara sistematis agar diperoleh gambaran yang lebih konkret tentang kondisi di lapangan.²⁴

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari pengamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala, subjek maupun obyek yang diselidiki, baik dalam situasi khusus yang diadakan. Observasi ini dibagi menjadi dua, participant dan participant.²⁵ *Participant observation* yaitu dalam observasi ini dalam

²⁴Lexy moelang, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013), h.174

²⁵Kartini Kartono, *Op.,Cit*, h. 142

tingkah laku peneliti dalam kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati kurang dituntut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi *participant* dimana penulis turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diobservasi. Selanjutnya metode ini penulis gunakan untuk menghimpun data antara lain : Nama, pendidikan terakhir, alamat, dan pekerjaan siswa, serta pelaksanaan bimbingan karir yang diberikan oleh instruktur BLK Bandar Lampung.

2. Metode Wawancara (*Interview*)

Sebagai metode pokok lainnya adalah metode *interview*, yaitu untuk memperoleh data yang menunjang terhadap data primer. Wawancara merupakan metode penggalan data yang paling banyak dilakukan, baik untuk tujuan praktis maupun ilmiah, terutama untuk penelitian sosial yang bersifat kualitatif. Wawancara juga dapat diartikan percakapan langsung dan tatap muka dengan maksud tertentu.²⁶ Hasil dari wawancara bisa direkam dan dirangkum sendiri oleh pencari informasi. Metode wawancara akan memperoleh data yang lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.

Oleh karena itu, dalam pelaksanaan wawancara diperlukan keterampilan dari seorang peneliti dalam berkomunikasi dengan responden.

²⁶ Imam Suprayogo Tobroni , *Metode Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h.172

Penulis telah melakukan wawancara kepada Kasubbag Tata Usaha UPTD BLK Bandar Lampung.

Jenis wawancara (*interview*) yang digunakan penulis adalah metode wawancara bebas terpimpin. wawancara jenis ini merupakan kombinasi dari wawancara tidak terpimpin dan wawancara terpimpin.²⁷ Artinya penulis membawa kerangka pertanyaan untuk disajikan kepada objek penelitian tersebut. Penulis menggunakan metode wawancara (*interview*) bebas terpimpin, dimana pelaksanaan wawancara yang berpatokan pada daftar yang disusun dan responden dapat memberikan jawabannya secara bebas.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu teknik mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.²⁸

Metode ini penulis gunakan sebagai pelengkap yang akan dilakukan untuk menghimpun data tentang asal usul siswa, kondisi sarana prasarana, keadaan siswa, keadaan Instruktur, keadaan geografis, kegiatan pelatihan dan kegiatan bimbingan karir.

²⁷Kartini Kartono, *Op.,Cit*, h. 270

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*,(Jakarta:Rineka Cipta, 1993), h.177

I. Analisis Data

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah menganalisa data, dalam menganalisa data menggunakan analisis kualitatif deskriptif, yaitu bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status atau fenomena secara sistematis dan rasional.²⁹

Menurut Emzir analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang telah anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman anda sendiri mengenai materi-materi tersebut dan untuk memungkinkan anda menyajikan yang sudah anda temukan kepada orang lain.³⁰

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif yaitu analisa yang dilakukan terhadap data yang bukan berwujud angka – angka melainkan yang jumlahnya hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus–kasus (sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikasi). Dalam mengambil kesimpulan penulis menggunakan analisis induktif yaitu cara menganalisis terhadap sesuatu objek ilmiah tertentu yang bertitik tolak dari pengantar hal-hal atau kasus-kasus yang sejenis dan kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1996), h. 245

³⁰ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Analisis Data)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 85

Jadi Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu.

Data yang telah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, serta literatur di edit dengan tujuan untuk meneliti ketetapan, kelengkapan, dan kebenaran data, kemudian data tersebut disusun berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah dan kebutuhan penelitian.

Setelah data diolah dan di klasifikasi, kemudian langkah selanjutnya penulis mengambil sebuah kesimpulan menggunakan cara berfikir induktif yaitu dari rangkaian yang bersifat khusus yang diambil individu kemudian ditarik pada kesimpulan yang bersifat umum. Dalam hal ini, kesimpulan yang diambil sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian penulis tentang Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja di UPTD BLK Bandar Lampung.

J. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari terjadinya plagiarisme dan sebagai acuan peneliti dalam pembuatan skripsi maka penulis menggunakan beberapa tinjauan pustaka sebagai berikut :

1. Skripsi Arifah (3301401011), mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi, UNES Universitas Negeri Semarang, dengan judul: “Pengaruh bimbingan karir terhadap kemandirian siswa dalam memilih

karir pada siswa kelas XII SMK Negeri Magelang (kelompok bisnis dan manajemen)” pada tahun 2005. Dengan meningkatkan kesungguhan dalam menekuni bidang kejuruan yang sedang ditekuni saat dibangku sekolah, meningkatkan kesadaran siswa dengan tujuan/ cita-citanya terhadap karier yang akan dipilih dan meningkatkan motivasi siswa terhadap karier yang akan dipilihnya, maka bimbingan karier berpengaruh cukup signifikan terhadap kemandirian siswa dalam memilih karier sebesar 38.3%.³¹

2. Skripsi Ahmad Yusron Irsyadi (07501241006), Mahasiswa Fakultas Teknik Jurusan Teknik Elektro, UNY Universitas Negeri Yogyakarta, dengan Judul: “Pengaruh Bimbingan Karir Dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Kemandirian Siswa Dalam Memilih Karir Pada Kelas XI Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik Smk Negeri 1 Sedayu” pada tahun 2012. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara bimbingan karier terhadap kemandirian siswa dalam memilih karier, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pola asuh orang tua terhadap kemandirian siswa dalam memilih karier, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara bimbingan karier dan pola asuh orang tua secara bersama kemandirian siswa dalam memilih karier.

³¹ Arifah, *Pengaruh bimbingan karier terhadap kemandirian siswa dalam memilih karier pada siswa kelas XII SMK Negeri Magelang (kelompok bisnis dan manajemen)*, (Semarang : UNES, 2005)

3. Skripsi Yan Partawijaya (1341040085), Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan Judul : “Layanan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Potensi Diri Melanjutkan Masa Depan Pada Siswa SMKN 1 Way Tenong”. Pada tahun 2017. Pelaksanaan perencanaan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan potensi diri melanjutkan masa depan pada siswa sudah berjalan dengan cukup baik. Peserta didik sudah mulai mampu mengenali gambaran potensi diri yang sesuai dengan diri mereka untuk melanjutkan belajar ke jenjang yang lebih tinggi yang akan mereka tempuh dimasa depan sesuai dengan bakat dan minat dalam pengembangan diri dan cita-citanya.³²

Dari beberapa penelitian tersebut ada perbedaan yang mendasar dengan penelitian yang ditemukan oleh peneliti, baik dari judul, tempat, maupun masalah yang dikaji. Dengan demikian penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

³²Yan Partawijaya, *Layanan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Potensi Diri Melanjutkan Masa Depan Pada Siswa SMKN 1 Way Tenong*, (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017)

BAB II

BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA

A. Bimbingan Karir

1. Pengertian Bimbingan Karir

Bimbingan karir merupakan salah satu bidang dalam bimbingan dan konseling. Sebelum menjelaskan mengenai pengertian Bimbingan Karir itu sendiri, maka terlebih dahulu menjelaskan mengenai pengertian Bimbingan dan Konseling.

Bimbingan merupakan proses pemberian bantuan yang terus menerus dari seorang pembimbing yang telah dipersiapkan kepada individu yang membutuhkannya dalam rangka mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya secara optimal dengan menggunakan berbagai macam media dan teknik bimbingan dalam suasana asuhan yang normatif agar tercapai kemandirian sehingga individu dapat bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. Sedangkan konseling merupakan salah satu teknik dalam pelayanan bimbingan di mana proses pemberian bantuan itu berlangsung melalui wawancara dalam serangkaian pertemuan langsung dan tatap muka antara guru pembimbing/konselor dengan klien, dengan tujuan agar klien itu mampu memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap dirinya, mampu memecahkan masalah yang dihadapinya dan mampu mengarahkan dirinya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki ke arah perkembangan yang optimal, sehingga ia dapat mencapai kebahagiaan pribadi dan kemanfaatan sosial.¹

Dari definisi bimbingan dan konseling di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Bimbingan Konseling adalah proses pemberian

¹ Hallen A, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), h. 9

bantuan yang dilakukan oleh pembimbing-konselor melalui wawancara maupun klasikal di dalam kelas untuk mengembangkan potensi dan menyelesaikan masalah peserta didik agar ia dapat mencapai kemanfaatan sosial dan kebahagiaan pribadi.

2. Pengertian Bimbingan Karir Menurut Para Ahli

- a. Menurut Winkel Bimbingan Karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, dalam memilih lapangan kerja atau jabatan/ profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang dimasuki. Bimbingan karir juga dapat dipakai sebagai sarana pemenuhan kebutuhan perkembangan peserta didik yang harus dilihat sebagai bagian integral dari program pendidikan yang diintegrasikan dalam setiap pengalaman belajar bidang studi.²
- b. Menurut Marsudi Bimbingan Karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses, teknik, atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.³

Penulis berpendapat bahwa Bimbingan Karir adalah suatu proses bimbingan untuk mempersiapkan seseorang menghadapi dunia kerja, memilih lapangan kerja atau jabatan/ profesi tertentu dan membantu individu memahami berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan

² W.S. Winkel, *Konseling Karir sekolah*, (Jakarta: Gramedia, 2005), h.114

³ Marsudi, *Pengertian Bimbingan Karir*, diakses dari <http://www.pengertianbk.karir.com>, pada tanggal 26 januari 2018, pukul 10.00

sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

3. Fungsi Bimbingan Karir

Bimbingan Karir membantu siswa dalam mengenal dan mengembangkan potensi karir yang dimilikinya. Selain itu bimbingan karir sebagai salah satu kesatuan proses bimbingan yang memiliki manfaat bagi klien dalam mengarahkan diri dan menciptakan kemandirian dalam memilih karir yang sesuai dengan kemampuannya.

Fungsi Bimbingan Karir adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan kemampuan pilihan jurusan kepada siswa, karena penjurusan akan mempersiapkan siswa dalam bidang pekerjaan yang kelak diinginkan.
- b. Memberikan bekal pada siswa yang tidak melanjutkan sekolah untuk dapat siap kerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Membantu kemandirian bagi siswa yang ingin ataupun harus belajar sambil bekerja.⁴

Dalam bimbingan konseling ada 4 bidang bimbingan yang harus diberikan kepada siswa, diantaranya adalah bimbingan sosial, bimbingan belajar, bimbingan pribadi, dan bimbingan Karier. Bimbingan karir adalah kegiatan layanan bantuan kepada siswa dengan tujuan agar mereka

⁴Mbem, [online], tersedia di <http://mbem-ntu-aqoe.blogspot.com>, diakses Tanggal 27 januari pukul 09.30

memperoleh pemahaman kerja dan akhirnya mereka mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun karir. Bimbingan karir merupakan usaha individu dalam memecahkan masalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan lingkungannya.⁵

4. Tujuan Bimbingan Karir

Adapun maksud dan tujuan dari Bimbingan Karir adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, cita-citanya.
- b. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
- c. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya; mengetahui jenis-jenis pendidikan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu; memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
- d. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

⁵ Abu Ahmadi, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta : Rinneka Cipta, 1991), h.172

- e. Para siswa dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi, yang sesuai.⁶

5. Prinsip-prinsip Bimbingan Karir

Dalam menyelenggarakan layanan bimbingan karir, perlu diperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a. Seluruh siswa mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan dirinya dalam pencapaian karirnya secara tepat.⁷
- b. Setiap siswa memahami bahwa karir itu adalah sebagai suatu jalan hidup, dan pendidikan sebagai persiapan untuk hidup.⁸
- c. Siswa hendaknya dibantu dalam mengembangkan pemahaman yang cukup memadai terhadap diri sendiri dan kaitannya dengan perkembangan sosial pribadi dan perencanaan pendidikan karir.⁹
- d. Siswa perlu diberi pemahaman tentang di mana dan mengapa mereka berada dalam suatu alur pendidikannya.¹⁰
- e. Siswa secara keseluruhan hendaknya dibantu untuk memperoleh pemahaman tentang hubungan antara pendidikannya dengan karirnya.¹¹

⁶Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karir)*, CV. Andi Offset, (Yogyakarta: 2005), h.195-196

⁷ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di sekolah-sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), h.34

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

- f. Siswa pada setiap program pendidikannya hendaknya memiliki pengalaman yang berorientasi pada karir secara berarti dan realistik.¹²
- g. Setiap siswa hendaknya memilih kesempatan untuk menguji konsep, berbagai peranan, dan keterampilannya guna mengembangkan nilai-nilai dan norma-norma yang memiliki aplikasi bagi karir di masa depannya.
- h. Program Bimbingan Karir hendaknya memiliki tujuan untuk merangsang perkembangan pendidikan siswa.
- i. Program Bimbingan Karir di sekolah hendaknya diintegrasikan secara fungsional dengan program pendidikan pada umumnya dan program bimbingan dan konseling pada khususnya.¹³
- j. Program Bimbingan Karir di sekolah-sekolah hendaknya berpusat di kelas, dengan koordinasi oleh pembimbing, disertai partisipasi orang tua dan kontribusi masyarakat.¹⁴

6. Strategi Bimbingan Karir

Untuk mencapai tujuan bimbingan karir, setiap pembimbing memiliki dan dapat menempuh strategi yang berbeda-beda, sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan kondisi objektif klien yang dihadapinya. Namun, apabila dikelompokkan seluruh strategi yang

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

dimaksud melingkupi: strategi instruksional, strategi substansial, dan strategi permainan.¹⁵

- a. Strategi instruksional merupakan bentuk penyelenggaraan bimbingan karir yang diintegrasikan atau dipadukan dalam pengajaran (instruksional). Strategi ini sangat sesuai dijalankan oleh tenaga pengajar. Strategi instruksional cenderung bersifat informatif daripada pemrosesan informasi. Apabila kecenderungan yang terakhir dijadikan fokus strategi, walaupun dijalankan oleh tenaga pengajar, maka dapat diperoleh ketepatangunaannya. Strategi ini pada dasarnya bukanlah penyelenggaraan bimbingan karir, melainkan pengajaran (instruksional) yang menerapkan prinsip-prinsip bimbingan karir dan lebih terfokus pada pemberian informasi karir. Strategi bimbingan karir instruksional yang terpadu dengan pembelajaran merupakan pemrosesan informasi karir secara klasikal atau kelompok melalui penggunaan metode atau teknik-teknik pembelajaran, seperti : pengajaran unit, *home room*, karyawisata, ceramah tokoh atau narasumber, media audio visual, bibliografi, pelatihan kerja, *career day*, wawancara, dan paket bimbingan karir.¹⁶
- b. Strategi substansial merupakan bentuk penyelenggaraan bimbingan karir melalui hubungan interpersonal (antara pembimbing dengan klien). Strategi ini lazim dipergunakan oleh dosen pembimbing dalam bentuk wawancara konseling. Untuk mempergunakan strategi ini, diperlukan penguasaan teori dan praktik konseling, di samping disiplin ilmu penunjang yang terkait. Termasuk ke dalam strategi ini ialah teknik genogram dan konseling karir.¹⁷
- c. Strategi permainan, merupakan strategi alternatif penyelenggaraan bimbingan karir. Strategi ini berlangsung melalui permainan, yang sekaligus dalam setiap permainan dapat menjangkau beberapa matra sasaran. Permainan adalah suatu perbuatan atau kegiatan sukarela, yang dilakukan dalam batas-batas ruang dan waktu tertentu yang sudah ditetapkan, menurut aturan yang sudah diterima secara sukarela tapi mengikat sepenuhnya, dengan tujuan dalam dirinya sendiri, disertai oleh perasaan tegang dan gembira, dan kesadaran lain daripada kehidupan sehari-hari.¹⁸

¹⁵ Johan Huizinga, *Homo Ludens: Fungsi dan Hakekat Permainan Dalam Budaya*, (Jakarta: LP3ES, 1990), h.39

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

Strategi bimbingan karir pada dasarnya adalah pola umum perbuatan pembimbing-klien dalam wujud hubungan bantuan. Pembimbing menjalankan hubungan bantuan dengan klien dalam artian bahwa ia bersedia dan berupaya menciptakan sistem lingkungan yang kondusif atau yang memfasilitasi perkembangan klien untuk :

- 1) memahami dan menilai dirinya, terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita);
- 2) menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya;
- 3) mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk suatu bidang tertentu;
- 4) menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya; dan
- 5) merencanakan masa depan karir dirinya.¹⁹

Dalam makna strategi bimbingan karir di atas, sekaligus terkandung tujuan yang akan dicapai dan penempatan siswa sebagai pelaku karir (subjek). Dalam pernyataan lain, siswa terbantu dalam pembuatan dan pelaksanaan rencana, penilaian diri dan lingkungannya, demi mencapai kesuksesan perjalanan hidup yang bermakna horizontal (bagi sesamanya) dan vertikal (untuk Tuhannya).

7. Matra Sasaran Strategi Bimbingan Karir

Strategi di atas menunjukkan bahwa setiap strategi bersifat situasional; atau dalam penggunaannya bergantung pada matra sasaran (domain) perilaku siswa yang akan dikembangkan. Berdasarkan tujuan

¹⁹ Mamat Supriatna dan Ilfiandra, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, "Apa dan Bagaimana Bimbingan Karir"*, (Tasikmalaya: UPI, 2006), h. 10

yang hendak dicapai, pada gilirannya matra sasaran dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Matra sasaran diri klien dengan segala karakteristik psiko-fisiknya.
- b. Matra sasaran nilai-nilai (*values*) yang berarti ide atau gagasan konseptual tentang derajat atau kadar kepentingan dalam kehidupan manusia.
- c. Matra sasaran lingkungan efektif yang secara potensial berpengaruh terhadap diri klien.
- d. Matra sasaran permasalahan, baik berupa penghambat maupun pendukung keberhasilan hidup klien dan kemungkinan penanggulangannya; dan
- e. Matra sasaran perencanaan dan keputusan karir yang didasarkan atas kemampuan untuk mengelola diri, nilai-nilai, lingkungan dan permasalahan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.²⁰

8. Teori Bimbingan Karir

- a. Donald Edwin Super

Donald E. Super²¹ mencanangkan suatu pandangan tentang perkembangan karier yang lingkupnya sangat luas, karena perkembangan jabatan itu dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut sebagian terdapat pada

²⁰ *Ibid.*

²¹ Donald E. Super, 10 Juli 1910, New York, The Psychology of careers, 1957

individu sendiri dan untuk sebagian terdapat dalam lingkungan hidupnya yang semuanya berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karier seseorang.

Pilihan jabatan merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan sifat-sifat kepribadian, kemampuan intelektual, dan banyak faktor di luar individu, seperti taraf kehidupan sosial-ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan/kelonggaran yang muncul. Titik berat dari hal-hal tersebut di atas terletak pada faktor-faktor pada individu sendiri.

Super mengusulkan gagasan bahwa orang berusaha untuk menerapkan konsep dirinya dengan memilih untuk masuk pekerjaan dianggap yang paling mungkin untuk memungkinkan ekspresi diri. Pilihan karier adalah soal mencocokkan (*matching*). Di dalam irama hidup orang, terjadi perubahan-perubahan dan ini berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan konsep diri itu. Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang (misalnya waktu tamat pendidikan dan mau meninggalkan sekolah). Orang dan situasi lingkungannya berkembang, dan keputusan karier itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil.²²

Adapun tahap perkembangan karier menurut Donald E. Super sebagai berikut :

1) Tahap Pertumbuhan (*Growth*): 0 – 14 tahun

Adanya pertumbuhan fisik dan psikologis. Pada tahap ini individu mulai membentuk sikap dan mekanisme tingkah laku yang kemudian akan menjadi penting dalam konsep dirinya.

²² Donald E Super, Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counselling*. (Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1988)

Bersamaan dengan itu, pengalaman memberikan latar belakang pengetahuan tentang dunia kerja yang akhirnya digunakan dalam pilihan pekerjaan mulai yang tentatif sampai dengan final.²³

2) Tahap Eksplorasi (*Exploratory*): 15 – 24 tahun

Dimulai sejak individu menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu aspek dari kehidupan manusia. Pada awal masa ini atau masa fantasi, individu menyatakan pilihan pekerjaan sering kali tidak realistis dan sering erat kaitannya dengan kehidupan permainannya.²⁴

3) Tahap Pembentukan (*Establishment*): 25 – 44 tahun

Berkaitan dengan pengalaman seseorang pada saat mulai bekerja. Pada masa ini individu dengan cara mencoba-coba ingin membuktikan apakah pilihan dan keputusan pekerjaan yang dibuat pada masa eksplorasi benar atau tidak. Sebagian masa ini adalah masa *try-out*. Individu mungkin menerima pekerjaan dengan perasaan pasti bahwa ia akan mengganti pekerjaan jika merasa tidak cocok. Apabila ternyata individu mendapat pengalaman yang positif atau keuntungan dari suatu pekerjaan, pilihannya menjadi mantap, dan dia akan memasukkan pilihan pekerjaan itu sebagai aspek dari konsep dirinya serta kesempatan terbaik untuk mendapatkan kepuasan kerja.²⁵

4) Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*): 45 – 64 tahun

Individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri (*self-concept*) mempunyai hubungan yang erat. Keduanya terjalin oleh proses perubahan dan penyesuaian yang kontinyu. Pada intinya individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu itu meninggalkan pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan yang lain.²⁶

5) Tahap Kemunduran (*Decline*): di atas 65 tahun

Tahap menjelang berhenti bekerja (*preretirement*). Pada tahap ini perhatian individu dipusatkan pada usaha bagaimana hasil karyanya dapat memenuhi persyaratan out-put atau hasil

²³ Irman Hardiarni, *Konseling Karir*, (Jakarta : Stain Batusangkar Press, 2009), h.130

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

yang minimal sekalipun. Individu lebih memperhatikan usaha mempertahankan prestasi kerja daripada upaya meningkatkan prestasi kerjanya.²⁷

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan vokasional (*vocational developmental tasks*).²⁸

Teori ini dasarnya adalah bahwa kerja itu perwujudan konsep diri dan ia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan pemilihan kerja. Konsep diri merupakan suatu hasil perpaduan antara kemampuan dasar yang diwariskan hakekat pola pikir seseorang sangat ditentukan oleh tingkat social ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, dan ciri-ciri kepribadiannya. Semua faktor dalam latar belakang pengalaman seseorang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Setiap orang berusaha untuk memelihara dan membina suatu konsep yang ideal, namun pada kenyataannya individu menghadapi faktor-faktor yang membatasi yang berasal dari kekurangan sendiri, dan lingkungan dimana individu tersebut hidup.²⁹

Donald E. Super dalam Ruslan Abdul Ghani mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan hidup tergantung pada seberapa jauh individu mendapatkan atau menyalurkan kemampuan, minat,

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Ruslan Abdul Ghani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: Angkasa, 1997), h.38-39

sifat-sifat pribadi dan nilai-nilai pribadi. Individu akan merasa senang jika pekerjaannya sesuai dengan konsep diri yang ada digambarkan. Namun jika sebaliknya maka individu akan mencari situasi pekerjaan lain.³⁰

Teori perkembangan karier Super memiliki beberapa keuntungan yaitu: mempertimbangkan bahwa individu berubah dari waktu ke waktu, membantu siswa memperjelas konsep diri, dan kerangka yang jelas tentang pemahaman berbagai tahap perkembangan karier.³¹

b. Teori John L Holland

Teori Holland dalam Muhammad Thayeb Manrihu mengemukakan enam lingkungan okupasional dan enam tipe kepribadian. Pada tahun 1966, Holland berpendapat bahwa lingkungan-lingkungan okupasional itu adalah : Realistik, Intelektual, Artistik, Sosial, Pengusaha, dan Konvensional, demikian juga tipe kepribadian diberi nama yang sama.³²

Tingkatan orientasi kepribadian individu menentukan lingkungan yang dipilihnya, semakin jelas tingkatannya, maka makin efektif pencarian lingkungan yang sesuai.³³ Pengetahuan individu tentang diri dan lingkungannya diperlukan untuk menetapkan pilihan yang sesuai. Teori Holland direvisi pada tahun 1973, tipe-tipe kepribadian dan lingkungan okupasional tersebut adalah; Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Pengusaha, dan Konvensional.³⁴

Kepribadian seseorang menurut Holland merupakan hasil dari keturunan dan pengaruh lingkungan.³⁵

Menurut Winkel dan Hastuti menjelaskan bahwa pandangan Holland mencakup tiga ide dasar, yaitu :

- 1) Semua orang dapat digolongkan menurut patokan sampai berapa jauh mereka mendekati salah satu di antara enam tipe kepribadian, yaitu : Tipe Realistik (*The Realistik Type*), Tipe Peneliti atau Pengusut (*The Investigative Type*), Tipe Seniman (*The Artistic Type*), Tipe Sosial (*The Social Type*), Tipe

³⁰ *Op.Cit*, h.38-39

³¹ *Op.Cit*, h.38-39

³² Muhammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h.71

³³ *Ibid*

³⁴ *Ibid*

³⁵ Samuel H. Osipow, *Theories of Career Development*, (New Jersey: The Ohio State University 1983), h.84

Pengusaha (*The Enterprising Type*), dan Tipe Konvensional (*Conventional Type*). Semakin mirip seseorang dengan salah satu di antara enam tipe itu, makin tampaklah padanya ciri-ciri dan corak perilaku yang khas untuk tipe bersangkutan. Setiap tipe kepribadian adalah suatu tipe teoritis atau tipe ideal, yang merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor internal dan eksternal. Berdasarkan interaksi itu manusia muda belajar lebih menyukai kegiatan/aktivitas tertentu, yang kemudian melahirkan suatu minat kuat yang pada gilirannya menumbuhkan kemampuan dan keterampilan tertentu. Kombinasi dari minat dan kemampuan itu menciptakan suatu disposisi yang bersifat sangat pribadi untuk menafsirkan, bersikap, berpikir, dan bertindak dengan cara-cara tertentu. Profil total dari keseluruhan kemiripan dalam urutan pertama ke bawah, menampakkan pola kepribadian seseorang (*the individual's personality pattern*). Usaha untuk menentukan profil total itu dapat digunakan berbagai metode seperti testing psikologis dan analisis sejarah hidup sehubungan dengan aspirasi okupasi.³⁶

- 2) Berbagai lingkungan yang di dalamnya orang hidup dan bekerja, dapat digolongkan menurut patokan sampai berapa jauh suatu lingkungan tertentu mendekati salah satu model lingkungan (*a model environment*).
- 3) Perpaduan antara tipe kepribadian tertentu dan model lingkungan yang sesuai menghasilkan keselarasan dan kecocokan okupasional (*occupational homogeneity*), sehingga seseorang dapat mengembangkan diri dalam lingkungan okupasi tertentu dan merasa puas. Perpaduan dan pencocokan antara tiap tipe kepribadian dan suatu model lingkungan memungkinkan meramalkan pilihan okupasi, keberhasilan, stabilitas seseorang dalam okupasi yang dipangku. Orang yang memasuki lingkungan okupasi yang jauh dari tipe kepribadian yang paling khas baginya akan mengalami konflik dan tidak akan merasa puas, sehingga cenderung untuk meninggalkan lingkungan okupasi itu dan mencari lingkungan lain yang lebih cocok baginya.³⁷

Manrihu berpendapat bahwa ada empat asumsi yang merupakan jantung teori Holland, yaitu :

³⁶ W.S Winkel dan M.M. Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan (Edisi Revisi)*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), h.634

³⁷ *Ibid.* h.635

- a. Kebanyakan orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe: Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Giat (suka berusaha), dan Konvensional.
- b. Ada enam jenis lingkungan : Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Giat (suka berusaha), dan Konvensional.
- c. Orang menyelidiki lingkungan-lingkungan yang akan membiarkan atau memungkinkannya untuk melatih keterampilan-keterampilan dan kemampuan-kemampuannya, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai-nilainya, dan menerima masalah-masalah serta peranan-peranan yang sesuai.
- d. Perilaku seseorang ditentukan oleh interaksi antara kepribadiannya dan ciri-ciri lingkungannya.³⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan okupasi adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam bidang pekerjaan, bidang studi akademik, hobi inti, berbagai kegiatan rekreatif dan banyak kesukaan yang lain.

9. Metode Bimbingan Karir

Menurut Dewa Ketut Sukardi, penyelenggaraan Bimbingan Karier yang diberikan di sekolah-sekolah dapat dilakukan melalui beberapa metode, yaitu ceramah dan narasumber, diskusi kelompok, pengajaran unit, sosiodrama, karyawisata karier, informasi melalui kegiatan ekstrakurikuler dan intrakurikuler, serta hari karier. Berikut ini penjelasan mengenai metode-metode tersebut :

a. Ceramah dari Narasumber

Kegiatan ini dilakukan bersumber dari pembimbing, konselor, guru, maupun dari narasumber (pihak dunia kerja), dalam rangka

³⁸ Manrihu, *Op.Cit*, h.70

memberikan penerangan tentang informasi yang lebih banyak tentang pekerjaan, jabatan dan karier.

b. Diskusi Kelompok

Suatu pendekatan yang kegiatannya bercirikan satu keterkaitan pada suatu pokok masalah (dalam hal ini perencanaan karier), dimana siswa sejujurnya berusaha untuk memperoleh kesimpulan setelah mendengarkan, mempelajari dan mempertimbangkan pendapat siswa yang lain secara jujur.

c. Pengajaran Unit

Merupakan teknik dalam membantu siswa untuk memperoleh pemahaman tentang suatu pekerjaan tertentu, melalui kerjasama antara pembimbing dan guru bidang studi. Namun dengan pola ini sudah barang tentu perlu adanya jam tersendiri yang khusus disediakan untuk keperluan kegiatan bimbingan karier.

d. Sosiodrama

Suatu cara yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk mendramatisasi sikap, tingkah laku atau penghayatan seseorang seperti yang dilakukannya dalam reaksi sosial sehari-hari dimasyarakat, sehubungan dengan pekerjaan dan karier.

e. Karyawisata Karier

Berkarya atau bekerja dan belajar sambil berwisata untuk membawa para siswa belajar dan bekerja pada situasi baru yang menyenangkan. Dengan demikian akan tumbuh sikap menghargai pekerjaan yang diamatinya.

f. Informasi Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler dan Intrakurikuler

Pemberian informasi tentang pekerjaan, jabatan, karier dengan cara mengaitkan dengan mata pelajaran atau kegiatan belajar mengajar. Dalam kaitan ini tiap guru dapat memberikan bimbingan karier pada saat-saat mengajarkan pelajaran yang berkaitan dengan suatu karier tertentu.

g. Hari Karier

Hari-hari tertentu yang dipilih untuk melaksanakan berbagai bentuk kegiatan yang bersangkutan paut dengan pengembangan karier. Pada hari tersebut semua kegiatan bimbingan karier dilaksanakan berdasarkan program bimbingan karier yang telah ditetapkan oleh sekolah untuk tiap tahun.³⁹

³⁹ Dewa Ketut Sukardi. *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*, (Jakarta: Balai pustaka, 1987), h.102

B. Profesionalisme Kerja

1. Pengertian Profesionalisme

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para petugasnya. Artinya pekerjaan yang disebut profesi itu tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus terlebih dahulu untuk melakukan pekerjaan.⁴⁰

Profesional sebagai kata sifat menunjuk kepada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi; misalnya sebutan ‘dia seorang professional’. Kedua, sifat penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Dalam pengertian kedua ini, istilah professional sering dipertentangkan dengan istilah nonprofessional atau amatiran.⁴¹

Profesionalisme menunjuk kepada komitmen atau semangat para anggota suatu profesi untuk menunjukkan atau meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Kalimat “Profesionalisme guru pembimbing akan menentukan keberhasilan program bimbingan dan konselling di sekolah” merujuk pada semangat keprofesionalan guru pembimbing dalam menjalankan tugas-tugasnya.⁴²

Profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka

⁴⁰ Mochamad Nursalim, *Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: 2015, Erlangga), h.12

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*

miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya. Profesionalitas ini merujuk kepada kualitas para anggota atau petugas dalam suatu profesi.⁴³

Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kualitas atas kemampuan para anggota atau petugas suatu profesi dalam memenuhi kriteria serta penampilan standar sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan keprofesionalan, baik dilakukan melalui pendidikan/ latihan pra-jabatan (*pre-service training*) maupun pendidikan/ latihan dalam jabatan (*in-service training*). Oleh sebab itu, profesionalisasi merupakan proses yang berlangsung sepanjang hayat, sejagat hayat, dan tanpa henti.⁴⁴

Adapun pengertian profesionalisme menurut para tokoh adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Dwiyanto Profesionalisme yaitu, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.⁴⁵
- b. Menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.⁴⁶

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Agus Dwiyanto, *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*, (Yogyakarta: UGM Press, 2011), h.157

⁴⁶ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rinneka Cipta, 2009), h.163

- c. Menurut Sedarmayanti Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan”.⁴⁷
- d. Menurut Kurniawan Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik digambarkan sebagai, “Bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah resposivitas”.⁴⁸
- e. Menurut Pamudji profesionalisme adalah lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang - orang yang memiliki kemampuan tertentu pula.⁴⁹
- f. Menurut Korten & Alfonso, yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*ask - requirement*).⁵⁰

⁴⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2004), h.157

⁴⁸ Agung, Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik*. (Yogyakarta: Pembaharuan, 2005), h.79

⁴⁹ Pamudji, *Ekologi Administrasi Negara*, (Jakarta: Bina Aksara, 2005)

⁵⁰ Korten dan Alfonso S, *A Study of Organizational Effectiveness Dalam Amitai Etzioni (Ed)*. (New York: Reading on Capability for Development United Nations, 2001)

- g. Menurut Philips memberikan definisi profesionalisme sebagai individu yang bekerja sesuai dengan standar moral dan etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut.⁵¹

2. Perspektif Dalam Mengukur Profesionalisme

- a. Pendekatan berorientasi Filosofis Pendekatan lambang profesional, pendekatan sikap individu dan pendekatan eclectic.
- b. Pendekatan perkembangan bertahap individu (dengan minat sama) berkumpul mengidentifikasi dan mengadopsi ilmu membentuk organisasi profesi membuat kesepakatan persyaratan profesi menentukan kode etik merevisi persyaratan.
- c. Pendekatan berorientasi karakteristik etika sebagai aturan langkah, pengetahuan yang terorganisir, keahlian dan kompetensi khusus, tingkat pendidikan minimal, sertifikasi keahlian.
- d. Pendekatan berorientasi non-tradisional mampu melihat dan merumuskan karakteristik unik dan kebutuhan sebuah profesi.⁵²

Gambaran seseorang yang profesional dalam profesi dicerminkan dalam lima dimensi profesionalisme, yaitu *pertama*, pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki serta keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini

⁵¹ R. W. Philips, *Skinner's Science Of Dental Material*. 9th ed. (Philadelphia : W.B. Saunders Co, 1991), h.43

⁵² <https://cipluk2bsi.wordpress.com/profesionalisme-kerja-2>, diakses Tanggal 10 April 2018

adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. *Kedua*, kewajiban sosial adalah suatu pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun kalangan profesional lainnya karena adanya pekerjaan tersebut. *Ketiga*, kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan bahwa seorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan mereka yang bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional. *Keempat*, keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai apakah suatu pekerjaan yang dilakukan profesional atau tidak adalah rekan sesama profesi, bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan tersebut. *Kelima*, hubungan dengan sesama profesi adalah dengan menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam melaksanakan pekerjaan.⁵³

3. Syarat Profesionalisme

Sikap seorang professional adalah memiliki komitmen tinggi, bersikap tanggung jawab, berfikir sistematis, dan mampu menguasai materi serta menjadi bagian dari masyarakat yang professional. Beberapa syarat profesionalisme, di antaranya:

⁵³ Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 11, Nomor 1, diakses Tanggal 10 April 2018

- a. Dasar ilmu yang kuat dalam bidangnya
- b. Penguasaan kiat-kiat profesi berdasar riset dan praktis
- c. Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme kerja, seseorang harus memiliki komitmen yang tinggi, memiliki sikap tanggung jawab, berfikir sistematis dan logis, menguasai materi atau tugas yang diberikan, dan menjadi bagian orang-orang yang profesional di dalam pekerjaan.

BAB III

**UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS BALAI LATIHAN
KERJA (UPTD BLK) DAN BIMBINGAN KARIR
PROFESIONALISME KERJA**

A. Profil Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

1. Sejarah berdirinya UPTD Balai Latihan Kerja

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung masuk ke wilayah kecamatan Tanjungkarang Barat tepatnya di Kelurahan Segalamider Kotamadya Bandar Lampung. Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mulai beroperasi tahun 1982-1983 dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja pada tanggal 26 April 1985.¹

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, gubernur Lampung mengeluarkan Pergub nomor 01 tahun 2001, kemudian Pergub nomor 14 tahun 2008, Pergub nomor 27 tahun 2010, Pergub No.64 tahun 2014 dan Pergub nomor 3 tahun 2017 tentang pembentukan, organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas pada dinas daerah Provinsi Lampung ditetapkan sebagai Unit Pelaksana Tehnis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Lampung yang memiliki fungsi dibidang Pelatihan.²

¹ Dokumentasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

² Dokumentasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

Kepala UPTD BLK Bandar Lampung menyampaikan bahwa Balai Latihan Kerja didirikan mengingat masih banyaknya para pencari kerja lulusan SD sebanyak 55.217 orang, SMP sebanyak 41.053 orang, dan SMA sebanyak 36.950 orang yang tidak mempunyai keterampilan. Untuk itu keberadaan Balai Latihan Kerja diharapkan mampu memberikan solusi bagi mereka yang masih belum bekerja karena tidak memiliki keahlian atau keterampilan suatu bidang tertentu.³

2. Tujuan UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

- a. Memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada para pencari kerja sesuai dengan kejuruan dan bidang masing-masing.
- b. Memberikan layanan Uji Kompetensi bagi para peserta pelatihan dan masyarakat umum yang ingin melaksanakan Uji Kompetensi di Balai Latihan Kerja untuk mendapatkan Sertifikasi profesi keahlian bidang tertentu.
- c. Menjembatani perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian yang diinginkan.
- d. Memberikan kesempatan kepada para pencari kerja agar dapat bersaing dipasar kerja nasional maupun internasional.⁴

³ Umami Utami, *Kabbag UPTD BLK Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 28 November 2017

⁴ Achmad Supeno, *Kepala seksi Pemasaran dan Kerjasama UPTD BLK Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 27 November 2017

Menurut Kepala Seksi Pelatihan dan Pengembangan UPTD BLK Bandar Lampung, bahwa dalam penyelenggaraan operasionalnya, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung melaksanakan tugas pokok yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja berbagai kejuruan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan;
- b. Pelaksanaan pendidikan tenaga kerja dan uji keterampilan;
- c. Pemasaran dan hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan, bursa kerja melalui Kios 3 In 1; dan
- d. Pelaksanaan pengelolaan urusan ketatausahaan.⁵

Dalam pelaksanaan kegiatan di UPTD BLK berdasarkan hukum dan ketentuan yang berlaku yaitu:

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: Sesuai Pasal 1 Ayat (9) bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan yang memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja,

⁵M. Gandi Fasya, *Kepala Seksi Pelatihan dan Pengembangan UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 29 November 2017

pada tingkat keterampilan dan kualitas tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁶

2. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam dan diluar pasar kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang. Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat dua diatur dengan Keputusan Menteri. Pelayanan kepada masyarakat pencari kerja dan masyarakat umum di bidang pelatihan kerja sesuai dengan kejuruan masing-masing Peserta pelatihan atau masyarakat umum lainnya dan tenaga kerja yang sudah bekerja dapat diuji kompetensi di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung; dan Pelayanan Masyarakat Lainnya, di antaranya praktek kerja Lapangan siswa SMK atau Magang, Perguruan tinggi, Kunjungan kerja instansi terkait dan lembaga lain yang bergerak dibidang latihan.⁷

⁶ Dokumentasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

⁷ Dokumentasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

3. Kontribusi dan manfaat langsung dan nyata kepada masyarakat atau dalam penyelenggaraan pemerintahan (Penerima Manfaat) yaitu :
 - a. Para pencari kerja, masyarakat umum dan anak putus sekolah yang sudah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi sebagian sudah bekerja di perusahaan industri manufaktur, perhotelan dan jasa lainnya.
 - b. Para pencari kerja, masyarakat umum dan anak putus sekolah yang sudah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi sebagian ada yang sudah berusaha mandiri dengan menciptakan lapangan pekerjaan baru.
 - c. Para pencari kerja dan masyarakat umum serta anak putus sekolah dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan kejuruan yang ada pada umumnya, mampu bersaing di dunia kerja dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing.
 - d. Balai Latihan Kerja memberikan kontribusi terhadap penerimaan negara berupa PAD (Pendapatan Asli Daerah) yang berasal dari sewa rumah dinas, sewa gedung pertemuan (Aula), dan sewa peralatan pelatihan.⁸

⁸ Umami Utami, *Kabbag UPTD BLK Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 28 November 2017

3. Visi dan Misi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Untuk mencapai tujuan didirikannya UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai Visi dan Misi yang harus dilaksanakan. Adapun Visi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung adalah: “Menciptakan tenaga kerja terampil dalam rangka memenuhi tuntutan pasar global untuk meningkatkan produktifitas Nasional”. Sedangkan Misi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung adalah :

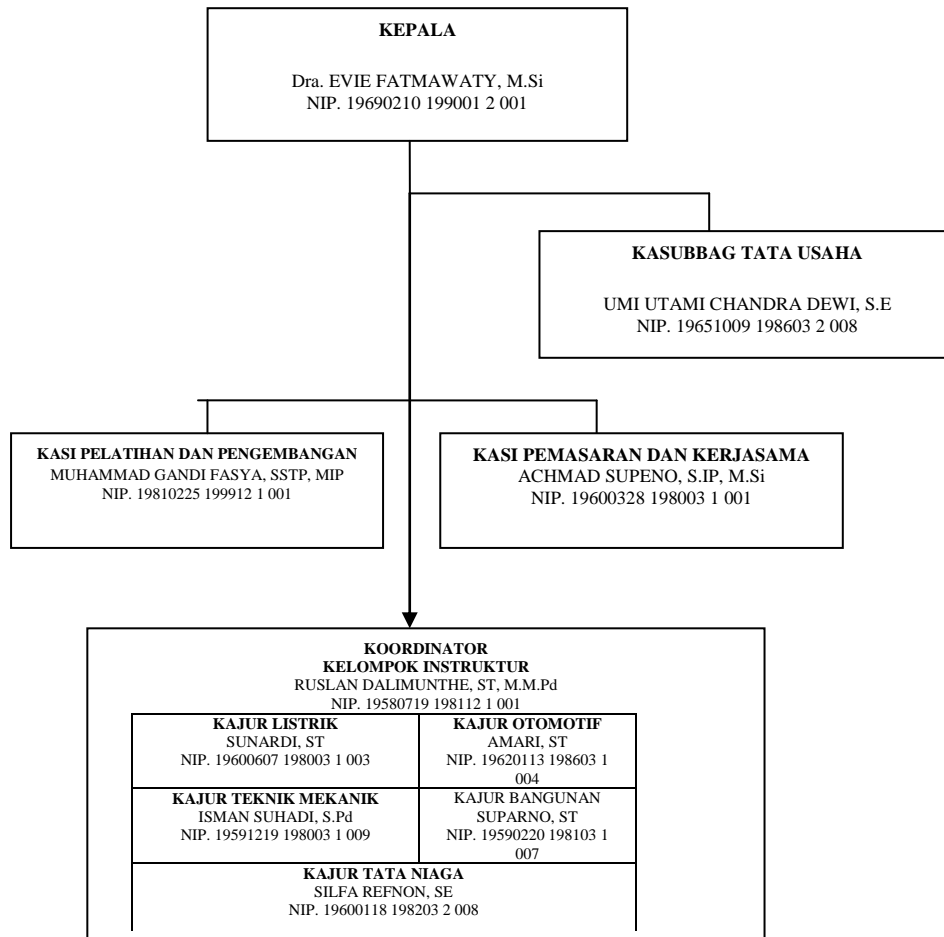
- a. Menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang professional, kompeten, dan mandiri.
- b. Mengembangkan sistem pelatihan
- c. Menyelenggarakan uji keterampilan
- d. Menyelenggarakan bursa tenaga kerja
- e. Melakukan kemitraan dengan dunia usaha/industri.⁹

4. Struktur Kepengurusan UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mempunyai struktur kepengurusan yang sesuai pedoman kepengurusan yang berlaku, dapat dilihat garis komando vertika (ke atas) dan garis komando horizontal (ke bawah) yang secara singkat dapat dipahami dengan mudah dan sistematis, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pula gambar dibawah ini:

⁹ Dokumentasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2018

Gambar 1
Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung



Masing-masing Pengurus mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Kepala UPTD mempunyai tugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, pegawai, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat, kearsipan serta pelaksanaan ketatausahaan.
- c. Seksi Pelatihan dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan program uji ketrampilan, pelaksanaan dan pengembangan tenaga kerja.¹⁰

5. Sarana Dan Prasarana UPTD BLK Bandar Lampung

Dalam rangka menunjang tugas pokok dan fungsinya sebagai salah satu Balai Latihan Kerja Bandar Lampung memiliki sarana dan prasarana, yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

TABEL 1
Sarana UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

NO	URAIAN	LUAS
1	Tanah	30.000 m ²
2	Bangunan kantor	189 m ²
3	Gedung tertutup permanen tempat diesel	72 m ²
4	Gedung tertutup permanen tempat tabung gas	18 m ²
5	Gedung tertutup permanen alat-alat	72 m ²
6	Gedung tempat pendidikan aneka kejuruan/aula	386 m ²
7	Gedung tempat pendidikan kejuruan listrik	567 m ²
8	Gedung tempat pendidikan kejuruan Automotive	630 m ²
9	Gedung Garasi Pool Permanen Otomotif	231 m ²
10	Gedung kejuruan Teknologi Mekanik	819 m ²
11	Gedung tempat pendidikan kejuruan Bangunan	567 m ²
12	Gedung tempat pendidikan kejuruan Tata Niaga	504 m ²
13	Gedung pos jaga	9 m ²
14	Gedung Garasi Pool/ Asrama Siswa.	240 m ²
15	Rumah Penjaga Kantor	24 m ²

¹⁰ Ummi Utami, *Kabbag Tata Usaha UPTD BLK Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 27 November 2017

NO	URAIAN	LUAS
16	Rumah Negara Golongan II Tipe C/70m (5 rumah)	350 m ²
17	Rumah Negara Golongan II Tipe D/50m (30 rumah)	1.500 m ²
18	Mess permanent	144 m ²
19	Laboratorium Bahasa 1 Unit lengkap.	
20	Rumah Ibadah	36 m ²

Sumber : Dokumentasi, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

TABEL II
Prasarana UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Mesin-mesin dan peralatan pelatihan	1
2	Kendaraan Dinas untuk Mobile Training Unit (MTU) untuk kejuruan Menjahit	1
3	Kendaraan Dinas untuk Mobile Training Unit (MTU) untuk kejuruan Las Listrik	1
4	Kendaraan Dinas untuk Mobile Training Unit (MTU) untuk kejuruan Las Listrik	1

Sumber : Dokumentasi, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

Dengan demikian apabila dilihat dari fasilitas yang tersedia di atas, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung sudah memiliki sarana yang cukup untuk digunakan dalam kegiatan proses belajar mengajar, meskipun perlu sarana lain yang mungkin perlu di tambahkan.

6. Instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Instruktur atau pelatih merupakan sosok penting dalam pelaksanaan Pelatihan dan Bimbingan karir, artinya keaktifan belajar mengajar terletak pada kesungguhan dan keahlian dari instruktur itu sendiri. Maka dari itu untuk mengetahui nama instruktur yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL III

Jabatan teknis yang tersedia sesuai tugas dan fungsi UPTD BLK

No	Nama	Jabatan Fungsional
1.	Paulus Suhertian, ST	Instruktur
2.	Drs. Mitro Hertanto	Instruktur
3.	Margomino, ST	Instruktur
4.	Drs. Wagiman Sumadi	Instruktur
5.	Serafin kristianto, ST, MM	Instruktur
6.	Ruslan Dalimuthe, ST, MPd	Instruktur
7.	Arman, ST	Instruktur
8.	Joko Mantoro, ST	Instruktur
9.	Ispadani, ST	Instruktur
10.	Johni FS	Instruktur
11.	Tarjono, ST	Instruktur
12.	Suparno, ST	Instruktur
13.	Suhono, ST	Instruktur
14.	Ubus Kunadi, ST	Instruktur
15.	Priono, SH, ST	Instruktur
16.	Ahmad Rifa'i, SE	Instruktur
17.	Isman Suhadi, SPd	Instruktur
18.	Wuryanto Rainerius, SPd	Instruktur
19.	Sunardi, ST	Instruktur
20.	Silfa Refnon, SE	Instruktur
21.	Ismail Mardon, ST	Instruktur
22.	Suwaji, ST	Instruktur
23.	Amari, ST	Instruktur
24.	Joko Pramono, SPd	Instruktur
25.	Yayah Yushriyah	Instruktur

Sumber : Dokumentasi, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bersama salah satu instruktur

bahwa tugas pelatih atau instruktur di UPTD BLK Bandar Lampung adalah :

Dalam pelaksanaan Pelatihannya tenaga pelatih atau instruktur memiliki tugas tersendiri yaitu membantu peserta didik dalam merencanakan proses pelatihan, membimbing peserta melalui tugas-tugas pelatihan yang dijelaskan dalam pelatihan, membantu untuk memahami konsep dan menjawab pertanyaan peserta pelatihan, membantu mencari sumber informasi tambahan yang diperlukan peserta pelatihan, mengorganisasikan kegiatan belajar kelompok jika diperlukan, mendatangkan seorang ahli dari

tempat kerja jika diperlukan, menguji atau mengamati dan mengumpulkan bukti-bukti serta membuat catatan-catatan kemajuan pelatihan untuk setiap peserta pelatihan, mengevaluasi pencapaian kompetensi peserta per individu.¹¹

Adapun Peran pelatih atau instruktur dalam pelaksanaan Pelatihan dan Bimbingan Karir di UPTD BLK Bandar Lampung di antaranya :

- a. Sebagai narasumber, menguasai materi teori dan mampu mendemonstrasikan materi praktek.
- b. Sebagai fasilitator, mampu menjembatani antara peserta dan materi pelatihan.
- c. Sebagai pembimbing, mampu menolong peserta pelatihan mengembangkan rencana-rencana belajar individu atau kelompok, mendorong cara berfikir kritis dan kemampuan memecahkan persoalan, dan memotivasi peserta pelatihan secara perorangan.
- d. Sebagai penilai, membuat keputusan mengenai RCC/RPL, menilai capaian kompetensi perorangan menurut kriteria dan standar yang ditetapkan, serta mendokumentasikan hasil-hasil penilaian setiap peserta pelatihan.
- e. Sebagai mekanisme, lebih memfokuskan pada proses pelatihan dan mampu menggerakkan proses pelatihan.¹²

¹¹ Sunardi, Instruktur UPTD BLK Bandar Lampung, Wawancara Tanggal 20 April 2018

¹² Gandi Fasya, Kasi Pengembangan dan Pelatihan, UPTD BLK Bandar Lampung, Wawancara Tanggal 20 April 2018

7. Aktivitas peserta didik UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Dalam aktivitas belajar mengajar di UPTD BLK Bandar Lampung, penulis melakukan observasi secara langsung terhadap proses pelatihan di UPTD tersebut, yang mana proses pelatihan dilaksanakan mulai dari pukul 08.00-15.00 WIB, setiap hari senin sampai jum'at, yang dilatih dan dibimbing oleh pelatih atau instruktur yang ahli dibidangnya. Selama pelaksanaan pelatihan, penulis melihat proses bimbingan karir yang dilaksanakan oleh instruktur BLK adalah berkaitan dengan pemberian materi mengenai pemahaman diri peserta didik, nilai-nilai, pemahaman lingkungan, hambatan dan cara mengatasinya, dan mengenai merencanakan masa depan.¹³

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan ibu desi sebagai salah satu peserta didik BLK, menurut ibu desi bahwa proses pelatihan dan bimbingan karir tersebut mudah dengan cukup mengumpulkan biodata diri, ijazah, dan pas foto.

Pelatihan dimulai dari jam 8 pagi sampai jam 3 sore, prosesnya mudah cukup dengan mengumpulkan biodata diri, ijazah, dan pas foto. Bagi saya cukup menyenangkan mengikuti pelatihan di UPTD BLK karna memang menjahit merupakan salah satu hobi saya, dan banyak ilmu yang saya dapat seperti membuat pola, memotong, sampai saya bisa menjahit sendiri, cara nya mudah saya serap karna dibimbing sekali oleh instruktur nya, kami dibimbing bukan hanya cara-cara menjahit saja tapi juga dibimbing untuk berperilaku dan bersikap baik selama pelatihan.¹⁴

¹³ Observasi, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, Tanggal 27 November 2017

¹⁴ Desi Yana, *Peserta Didik (alumni) di UPTD BLK Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 8 maret 2018

Bimbingan Karir diharapkan mampu memberikan solusi bagi mereka yang masih belum bekerja karena tidak memiliki pengetahuan dan keahlian atau keterampilan suatu bidang tertentu. Contohnya: Menjahit; peserta didik dibimbing/dilatih untuk mengenal alat-alat menjahit, seperti mesin jahit, kain, dan sebagainya. Lalu dibimbing untuk membuat pola atau desain dari pakaian yang akan dibuat, dan seterusnya.

Dalam hal ini bimbingan karir diperlukan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kejuruan yang ada pada umumnya, mampu bersaing di dunia kerja dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing. Selain itu, Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut pak Hariyanto selaku peserta didik lulusan (alumni) tahun 2016/2017 bahwa :

Bagi saya pelatihannya menyenangkan karna saya dapat banyak pengalaman, dan banyak ilmu juga yang saya terima seperti membongkar mesin ac, memperbaikinya dan seterusnya. cara nya mudah saya serap karna dibimbing oleh instruktur yang ramah, dan ahli. Selain itu kami juga dibimbing untuk berperilaku dan bersikap yang seharusnya selama pelatihan. Pelatihannya sendiri dari jam 8 pagi sampai jam 3 sore, prosesnya itu pertama kami daftar ke TU, persyaratannya isi biodata, ijazah, ktp dan pas foto.¹⁵

¹⁵ Hariyanto, Peserta didik UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, Wawancara Tanggal 12 Desember 2017

8. Pelaksanaan Bimbingan Karir di UPTD BLK Bandar Lampung

Bimbingan Karir merupakan suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses, teknik, atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan dalam mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Bimbingan Karir tidak dilaksanakan secara khusus, tetapi dipadukan dengan kegiatan pelatihan. Sehubungan dengan itu, setiap instruktur dapat memberikan bimbingan karir pada saat proses pelatihan yang berhubungan dengan minat atau bakat tertentu. Pada kenyataannya, hal tersebut sulit untuk dilaksanakan mengingat bahwa instruktur tidak sepenuhnya bisa memberikan bimbingan karir, selain waktu untuk kegiatan pelatihan yang menjadi tanggung jawabnya akan terganggu.

Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu alumni UPTD BLK Bandar Lampung,

Prosesnya berjalan tertib, teratur, dan baik. Pelaksanaannya juga baik, saya senang mengikuti pelatihan di BLK karena kita bisa mendapatkan ilmu yang sangat bermanfaat untuk masa depan kita, dari kita tidak tau menjadi tau, dan saya belajar bagaimana cara bongkar pasang dan memperbaiki mesin mobil. Tidak ada masalah dan cukup baik, tepat, jelas, dan mudah saya mengerti. Alhamdulillah ilmu yang saya dapatkan dari BLK memang sangat bermanfaat, bahkan sampai bisa dibutuhkan untuk jadi mekanik di salah satu tempat kerja. Ya, masalahnya belum dikembangkan, mungkin masih jalannya untuk proses coba-coba

*menjalani karir baru. Tapi pendapatan ilmu dari BLK masih diperlukan dan dibutuhkan di beberapa mekanik.*¹⁶

Berdasarkan wawancara di atas, pelatihan yang dilakukan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, dilaksanakan oleh seorang instruktur BLK, beliau memang ahli dibidang Mekanik. Peserta didik dilatih dan dibimbing untuk bisa memperbaiki mesin, mengelola dan mengoperasikannya. Pelatihan yang diberikan tersebut cukup baik, karena instruktur yang ditugaskan untuk melatih memang adalah seseorang yang ahli dibidangnya.

Proses atau tahapan pada bimbingan karir diperuntukkan agar kegiatan bimbingan karir dapat berjalan secara sistematis dan terstruktur serta dapat mencapai tujuannya, bimbingan karir merupakan salah satu bidang bimbingan konseling, sehingga dalam hal ini tahapan bimbingan karir mengacu pada tahapan bimbingan konseling.

Adapun Tahap-tahap dalam pelaksanaan Bimbingan Karir, di antaranya:

1. Pemberian Motivasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu atau kelompok untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Dalam pemberian motivasi tersebut, instruktur berupaya untuk mendorong gairah dan semangat kerja peserta didik, Meningkatkan moral

¹⁶ Faisal Azudin, *Peserta Didik (alumni) di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 8 Maret 2018

dan kepuasan kerja peserta didik, Meningkatkan produktivitas kerja peserta didik, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan peserta didik, Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi peserta didik, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan kreativitas dan partisipasi peserta didik, Meningkatkan kesejahteraan peserta didik, serta mempertinggi rasa tanggung jawab peserta didik terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi dapat dikembangkan di suatu organisasi kependidikan dimana kebutuhan untuk menyelesaikan masalah adalah tinggi. Guru-guru akan bekerja lebih baik jika mereka sungguh-sungguh diberi motivasi. Guru-guru yang berhasil karena adanya motivasi berprestasi akan memberikan sumbangan yang berharga kepada pendidikan.

2. Pemberian Materi

Materi yang diberikan berupa pengetahuan dalam berbagai hal yang sebagian besar melakukan praktek langsung. Hal ini agar para peserta didik dapat terbiasa bekerja dan cepat menyerap materi pelatihan. UPTD BLK Bandar Lampung tidak hanya memberikan pelatihan praktek saja namun lebih dari itu para peserta juga diajarkan tentang menejerial sehingga kedepannya mereka dapat mengelola usaha sendiri, dalam proses pelatihan ini instruktur diharuskan peka dengan kemampuan para peserta didik karena setiap peserta memiliki bakat dan cara yang berbeda dalam menerima materi.

UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung telah menetapkan agar setiap perkembangan yang terjadi pada saat proses pelatihan harus dilaporkan secara berkala kepada kepala UPTD BLK, hal ini berguna dalam penentuan teknik instruktur dalam menyampaikan materi karena dalam pelatihan tertentu banyak terdapat ibu-ibu yang usia lanjut sehingga daya serap terhadap materi juga sangat sulit maka dari itu para instruktur harus mempunyai cara tersendiri untuk melakukan pendekatan secara personal agar materi dapat diterima dengan baik.

Sebagaimana pemaparan hasil dari wawancara penulis dengan bapak Gandi Fasya selaku Kepala seksi pelatihan dan pengembangan di UPTD BLK Bandar Lampung mengatakan bahwa bimbingan karir/ pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian peserta didik.

“Pelaksanaan pelatihan/bimbingan karir di BLK ini tidak bisa berjalan tanpa adanya kemauan dari anaknya, karena ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik agar menjadi seorang yang professional di bidangnya. Untuk menjadi seseorang yang professional bukan sesuatu yang dapat dengan mudah dilakukan mbak, karena untuk mencapainya perlu usaha keras. Hal itu disebabkan oleh ukuran profesionalitas seseorang tentu akan dilihat dari dua sisi, yaitu sisi teknis keterampilan atau keahlian yang dimiliki orang yang bersangkutan serta hal-hal yang berkaitan dengan watak, sifat dan kepribadiannya.”¹⁷

Berdasarkan wawancara di atas, penulis berpendapat bahwa kemauan dan kerja keras peserta didik dapat menentukan hasil yang akan

¹⁷ Gandi Fasya, Kasi Pelatihan dan Pengembangan UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, Wawancara, 2018

dicapai oleh peserta didik setelah keluar atau menyelesaikan kegiatannya di UPTD BLK Bandar Lampung, baik menjadi seseorang yang professional maupun nonprofesional.

3. Metode Bimbingan Karir

a. Ceramah

Kegiatan ini dilakukan bersumber dari pembimbing atau instruktur dalam rangka memberikan penerangan tentang informasi yang lebih banyak tentang pekerjaan, jabatan dan karier kepada peserta didik.¹⁸

b. Diskusi Kelompok

Instruktur mengemukakan masalah tentang pekerjaan yang ada dalam masyarakat, kemudian instruktur memberikan pengarahan tentang pelatihan sebagai panduan cara-cara pemecahannya. Peserta didik dengan kelompoknya masing-masing melakukan diskusi untuk mencari pemecahan masalah pada topik yang sedang didiskusikan.

Para peserta berdiskusi di kelompoknya masing-masing, dimana peserta didik berusaha untuk memperoleh kesimpulan setelah mendengarkan, mempelajari dan mempertimbangkan pendapat peserta yang lain secara jujur sedangkan instruktur

¹⁸ Observasi, UPTD Balai Latihan Kerja, 2017

berkeliling dari kelompok satu ke kelompok yang lain untuk menjaga serta memberi dorongan dan bantuan sepenuhnya agar setiap anggota kelompok berpartisipasi aktif supaya diskusi berjalan dengan lancar.

Kemudian tiap kelompok diskusi melaporkan hasil diskusinya. Hasil-hasil diskusi yang dilaporkan ditanggapi oleh semua peserta didik. Instruktur memberi ulasan dan menjelaskan tahap-tahap laporan tersebut. Para peserta mencatat hasil diskusi tersebut, dan instruktur mengumpulkan hasil diskusi dari tiap-tiap kelompok. Pada kegiatan ini, instruktur bersama peserta didik menyimpulkan tentang materi. instruktur memberikan penguatan terhadap materi yang telah dipelajari.¹⁹

c. Pengajaran Unit

Merupakan teknik dalam membantu peserta didik untuk memperoleh pemahaman tentang suatu pekerjaan tertentu, melalui kerjasama antara konselor dan instruktur bidang studi. Namun dengan pola ini sudah barang tentu perlu adanya jam tersendiri yang khusus disediakan untuk keperluan kegiatan bimbingan karier.

¹⁹ Observasi, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, 2017

4. Hasil Bimbingan Karir terhadap profesionalisme kerja peserta didik UPTD BLK Bandar Lampung

Bimbingan Karir yang dilaksanakan di UPTD BLK adalah suatu upaya yang dilakukan instruktur untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pemberian materi tentang pemahaman diri, nilai-nilai, pemahaman lingkungan dan merencanakan masa depan bagi peserta didik itu sendiri.

Penulis melihat peserta didik di UPTD BLK Bandar Lampung sangat senang dan semangat mengikuti kegiatan, terbukti bahwa peserta didik tidak pernah absen atau meninggalkan setiap proses kegiatan yang dijalani.²⁰ Seperti yang diungkapkan salah satu peserta didik:

Menurut Pak Mansyur Ardiansyah sebagai salah satu alumni peserta BLK pada tahun 2016 :

“Pelaksanaannya disana cukup baik, karna saya bisa mengikuti semuanya dengan baik. Proses belajarnya dari jam 8 sampai jam 3, pertama kami belajar teori tentang memperbaiki unit elektronika, kemudian dipraktekkan langsung memperbaiki unit yang rusak. Selama mengikuti proses itu saya menikmatinya dengan senang hati, karena saya diberikan kebebasan untuk mempraktekkan sesuai petunjuk yang diberikan. Dari pelatihan tersebut, saya sekarang bisa membuka usaha jasa service elektronika khusus Produk Sony. Dulu saya memiliki 4 karyawan, sekarang karena usia sudah lanjut, karyawan saya suruh untuk membuka usaha sendiri, dan saya sekarang

²⁰ Observasi, UPTD Balai Latihan Kerja, 27 November 2017

*kebanyakan servicenya kunjungan ke rumah customer. Kalau yang datang langsung kesini tidak begitu banyak”.*²¹

Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD BLK Bandar Lampung merupakan suatu pengarahan yang diberikan seorang instruktur sebelum dilakukannya pelatihan, arahan tersebut meliputi, pemberian motivasi, pemberian ilmu pengetahuan tentang pekerjaan, pemberian materi, dan penertiban peserta didik selama pelatihan berlangsung.²²

Sebagaimana wawancara bersama salah satu alumni peserta didik

UPTD BLK Bandar Lampung :

*“Sebenarnya keahlian ini saya dapat dari turunan, dan kemudian saya asah lagi dengan ikut pelatihan di BLK. Modal usaha sendiri udah dari sejak awal merintis, seperti mesin jahit saya memang udah punya, paling hanya butuh modal kain dan benang jahit saja. Omset sendiri udah dari sejak dulu dulu banget, dulu malah ngga ada hasilnya karena harga jualnya hanya bisa balik modal dan sulit mencapai keuntungan. Kalau sekarang juga tidak pasti, sekarang gini penjahit udah jarang yang telaten, paling tidak dalam pembuatan beberapa baju mencapai Rp.50ribu. Kalo pemasarannya itu udah ada agen yang ngambilin kain kalau udah jadi, tapi baik di toko-toko ataupun di pasar juga ada yang menjadi agen kain ibu, karena ibu sekarang juga sudah ada 4 agen tetap. Untuk secara teori yang diajarkan di BLK, kain itu pertama dipola dulu, kalo ibu sih langsung di kain jadi sesuka hati ibu mau motif apa. Setelah dijahit, dikasih asesoris. Tapi ilmu yang ibu dapatkan dari BLK juga bermanfaat sekali untuk perkembangan usaha jahit ini.”*²³

²¹Mansyur Ardiansyah, *Peserta didik/alumni di UPTD BLK Bandar Lampung*, Wawancara, Tanggal 4 Maret 2018

²² Observasi, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, Tanggal 27 November 2017

²³ Tuti Hartati, UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, Wawancara Tanggal 23 April

Berdasarkan wawancara tersebut, bahwa sebagian peserta didik telah mampu mendirikan usaha mandiri setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Bandar Lampung. Selain itu peserta didik yang sudah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi sebagian sudah bekerja di perusahaan industri manufaktur, perhotelan dan jasa lainnya. Dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan kejuruan yang ada pada umumnya, mampu bersaing di dunia kerja dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing.

B. Profesionalisme Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Profesionalisme Merupakan komitmen atau semangat para anggota suatu profesi untuk menunjukkan atau meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Peserta didik UPTD BLK dilatih khusus oleh seorang pelatih yang professional, untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri peserta didik, dan dengan adanya bimbingan karir di UPTD BLK, peserta didik menjadi termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaannya.²⁴

Semangat peserta didik dalam menyelesaikan pekerjaannya dibutuhkan sikap profesionalisme, dalam hal ini Bimbingan Karir mempunyai fungsi untuk

²⁴ Observasi, UPTD Balai Latihan Kerja, Tanggal 27 November 2017

meningkatkan profesionalisme seseorang agar peserta didik mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang ditugaskan dan tepat pada waktunya.

Menurut Depdagri, profesionalisme dicirikan keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan akhlak penyelenggara pemerintahan agar mampu memberikan pelayanan mudah, cepat, tepat, dan biaya terjangkau.²⁵ Ciri tersebut dapat penulis lihat dari para peserta didik UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, dimana semangat peserta didik dalam mengikuti kegiatan begitu tinggi, serta saling bekerjasama satu sama lain. Tidak hanya itu, pelayanan yang diberikan oleh pegawai-pegawai UPTD BLK Bandar Lampung, selain mudah, biaya terjangkau, pegawai-pegawainya juga ramah dan melayani dengan baik.

C. Evaluasi Dalam Pelaksanaan Bimbingan Karir di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Untuk mengetahui keberhasilan atau tidaknya proses Bimbingan Karir dalam meningkatkan kemampuan Profesionalisme kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, ditunjukkan dalam dua faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung
 - a. Adanya sarana yang mendukung dalam proses pelatihan/bimbingan karir, adanya pelatih yang profesional dan berpengalaman dalam memberikan bimbingan yang dibutuhkan peserta didik, dan didukung

²⁵ Jurnal Yesy Andriani, *Mahasiswa S1 Administrasi Negara*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Tahun 2016

pula kemauan yang kuat dari peserta didik untuk belajar dan menjadi lebih baik, tentunya.

- b. Adanya bimbingan karir mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik sesuai dengan kejuruan yang ada pada umumnya, mampu bersaing di dunia kerja dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing.

2. Faktor Penghambat

UPTD BLK Bandar Lampung telah berupaya penuh dalam menjalankan program pelatihan guna mencapai tujuannya, banyak hal yang telah dilakukan, namun dalam pelaksanaan bimbingan karir ada beberapa hal yang perlu untuk ditingkatkan, di antaranya :

- a. Kurang maksimal dalam proses pelaksanaan bimbingan karir itu sendiri, keterbatasan waktu menjadi faktor penghambat pemberian materi bimbingan karir yang seharusnya bisa lebih maksimal.
- b. Bimbingan karir tidak berjalan optimal, sebagaimana mestinya. Karena tidak sejalan dengan tujuan pokok UPTD Balai latihan kerja Bandar Lampung, yaitu memberikan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi, berbasis masyarakat, dan berbasis swadana.

BAB IV

BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME KERJA DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS BALAI LATIHAN KERJA BANDAR LAMPUNG

A. Pelaksanaan Bimbingan Karir di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Bimbingan karir merupakan salah satu layanan bimbingan yang berusaha memberikan bantuan kepada peserta didik untuk memecahkan masalah penyesuaian diri dan pemecahan masalah karir yang dihadapi. Dalam program bimbingan dan konseling komprehensif, bimbingan karir terdapat dalam perencanaan individual yaitu layanan yang diberikan konselor untuk membantu peserta didik dalam mempersiapkan diri memasuki masyarakat yang lebih kompleks.

Setelah penulis menyampaikan pendekatan teoritis yang telah dijelaskan pada Bab II dan data-data lapangan pada Bab III. Bagian ini menjelaskan hasil-hasil yang didapatkan dari penelitian di lapangan, terkait dengan judul peneliti sebagaimana tersebut di atas memahami bahwa Bimbingan Karir memiliki pengaruh terhadap kemampuan profesionalisme Kerja para Peserta didik di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan, Bimbingan Karir di UPTD BLK dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan. Dimana dilaksanakan setiap hari senin sampai dengan jum'at dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 15.00 WIB, proses Bimbingan Karir tersebut berjalan dengan baik, terbukti dalam daftar hadir peserta didik tidak ada yang absen. Dengan dibimbing oleh instruktur BLK yang profesional, mereka diharapkan memiliki keterampilan yang ditekuninya.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, menurut Bapak Gandi Fasya selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Pengembangan UPTD BLK Bandar Lampung, bahwa proses bimbingan karir tersebut salah satunya adalah pemberian motivasi guna meningkatkan antusiasme atau semangat peserta didik dalam melakukan pelatihan kerja. Penulis berpendapat bahwa bimbingan karir yang diberikan tersebut adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan bagi peserta didik, dengan demikian sikap profesionalisme peserta didik di dalam pekerjaan bisa didapatkan sebagaimana mestinya.

Untuk Menciptakan tenaga kerja yang terampil dalam rangka memenuhi tuntutan pasar global untuk meningkatkan produktifitas Nasional. UPTD BLK menyelenggarakan pelatihan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang professional, kompeten, dan mandiri. Serta dapat mengembangkan sistem pelatihan, menyelenggarakan uji keterampilan,

menyelenggarakan bursa tenaga kerja, dan melakukan kemitraan dengan dunia usaha/industri.

Proses atau tahapan pada bimbingan karir diperuntukkan agar kegiatan bimbingan karir dapat berjalan secara sistematis dan terstruktur serta dapat mencapai tujuannya, bimbingan karir merupakan salah satu bidang bimbingan konseling, sehingga dalam hal ini tahapan bimbingan karir mengacu pada tahapan bimbingan konseling.

Pada Bab sebelumnya telah dijelaskan Tahap-tahap Bimbingan Karir, di antaranya :

1. Pemberian Motivasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu atau kelompok untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Dalam pemberian motivasi tersebut, instruktur berupaya untuk mendorong gairah dan semangat kerja peserta didik, meningkatkan moral dan kepuasan kerja peserta didik, meningkatkan produktivitas kerja peserta didik, mempertahankan loyalitas dan kestabilan peserta didik, meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi peserta didik, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi peserta didik, meningkatkan

kesejahteraan peserta didik, serta mempertinggi rasa tanggung jawab peserta didik terhadap tugas-tugasnya.

Jenis-jenis motivasi yang diberikan kepada peserta didik guna meningkatkan kemampuan, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri peserta didik untuk mengembangkan bakat. Motivasi intrinsik untuk mengembangkan bakat peserta didik, keinginan berprestasi, dan keinginan mencapai citacita.

Penulis melihat, dalam jenis motivasi instristik ini peserta didik lebih banyak berperan dalam melakukan tugasnya, sedangkan instruktur memberikan dorongan agar keinginan dalam diri peserta didik semakin kuat.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Misalnya karena adanya pengaruh dari keluarga dalam hal ini orangtua, pengaruh dari teman sekolah maupun teman bergaul. Jadi yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau motivasi (dorongan) yang berasal dari luar peserta didik untuk meningkatkan kemampuan ini adalah karena

adanya dorongan dari orang tua atau keluarga dan dorongan dari teman, baik teman sekolah maupun teman bergaul.

Menurut penulis, jenis motivasi ekstristik ini berasal dari luar, berupa dorongan semangat dari orang tua, teman, dan orang-orang terdekatnya. Dengan demikian, motivasi ini dapat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai.

2. Pemberian Materi

Materi yang diberikan berupa pengetahuan dalam berbagai hal yang sebagian besar melakukan praktek langsung. Hal ini agar para peserta didik dapat terbiasa bekerja dan cepat menyerap materi pelatihan. UPTD BLK Bandar Lampung tidak hanya memberikan pelatihan praktek saja namun lebih dari itu para peserta juga diajarkan tentang manajemen sehingga kedepannya mereka dapat mengelola usaha sendiri, dalam proses pelatihan ini instruktur diharuskan peka dengan kemampuan para peserta didik karena setiap peserta memiliki bakat dan cara yang berbeda dalam menerima materi, pihak UPTD BLK Bandar Lampung.

UPTD telah menetapkan agar setiap perkembangan yang terjadi pada saat proses pelatihan harus dilaporkan secara berkala kepada kepala UPTD BLK Bandar Lampung, hal ini berguna dalam penentuan teknik instruktur dalam menyampaikan materi karena dalam pelatihan tertentu banyak terdapat ibu-ibu yang usia lanjut sehingga daya serap terhadap materi juga sangat sulit maka dari itu para instruktur harus mempunyai cara tersendiri untuk

melakukan pendekatan secara personal agar materi dapat diterima dengan baik.

Berdasarkan pemaparan materi pada Bab II, bimbingan karir membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karir didalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang.

Dalam hal ini penulis berpendapat bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap individu (siswa/remaja), agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, dan mengenal dunia kerja, merencanakan masa depannya, dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, untuk menentukan pilihannya, dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya adalah yang paling tepat sesuai dengan keadaan dirinya dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang dipilihnya.

Di dalam Bab II pula dijelaskan bahwa perubahan istilah dari bimbingan jabatan ke bimbingan karir mengandung konsekuensi terhadap peran dan tugas konselor dalam memberikan layanan bimbingan terhadap para siswanya. Peran dan tugas konselor tidak hanya sekedar membimbing siswa dalam menentukan pilihan-pilihan karirnya, tetapi dituntut pula untuk membimbing siswa agar

dapat memahami diri dan lingkungannya dalam rangka perencanaan karir dan penetapan karir pada kehidupan masa mendatang.

Karir dapat dikatakan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan, dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai satu rentang hidupnya sendiri.

Sebagaimana dalam Bab III, penulis melakukan observasi secara langsung terhadap proses bimbingan karir yang berjalan seiring dengan kegiatan pelatihan di UPTD BLK Bandar Lampung, yang mana bimbingan karir atau pelatihan dilaksanakan setiap hari senin sampai jum'at, mulai dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 15.00 WIB, dan dilatih oleh instruktur yang profesional.

Dalam pelaksanaannya, Bimbingan Karir di UPTD BLK Bandar Lampung memiliki cara tersendiri, yaitu sebelum peserta didik melakukan pelatihan kerja, instruktur memberikan pengarahan-pengarahan agar peserta didik memahami bidang yang akan ditekuninya ketika masuk dalam kegiatan pelatihan. Di dalam pengarahan tersebut, terdapat tahap-tahap. Diantaranya: pengenalan diri, baik instruktur maupun dari masing-masing peserta didik, instruktur memberikan informasi mengenai keadaan UPTD BLK Bandar Lampung, lingkungan, dan setiap kejuruan yang ada di Balai Latihan Kerja, selanjutnya instruktur memberikan motivasi kepada peserta didik agar peserta

didik lebih semangat dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian instruktur memberikan materi mengenai kejuruan dari peserta didik.

B. Profesionalisme Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Gambaran seseorang yang profesional dalam profesi dicerminkan dalam lima dimensi profesionalisme, yaitu pertama, pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki serta keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

Kedua, kewajiban sosial adalah suatu pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun kalangan profesional lainnya karena adanya pekerjaan tersebut. Ketiga, kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan bahwa seorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan mereka yang bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

Keempat, keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai apakah suatu pekerjaan yang dilakukan profesional atau tidak adalah rekan sesama profesi, bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan tersebut.

Kelima, hubungan dengan sesama profesi adalah dengan menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam melaksanakan pekerjaan

Sebagaimana telah penulis sebutkan dalam Bab III bahwa pelaksanaan Bimbingan Karir hakikatnya membantu peserta didik BLK untuk bisa mengenal dan mengembangkan potensi karir yang dimilikinya. Selain itu bimbingan karir sebagai salah satu kesatuan proses bimbingan yang memiliki manfaat bagi peserta didik dalam mengarahkan diri dan menciptakan kemandirian dalam memilih karir yang sesuai dengan kemampuannya.

Profesionalisme Merupakan komitmen atau semangat para anggota suatu profesi untuk menunjukkan atau meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Semangat peserta didik dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan sikap profesionalisme, dalam hal ini Bimbingan Karir mempunyai fungsi untuk meningkatkan profesionalisme peserta didik agar mampu mengembangkan keterampilan yang menurutnya sesuai dengan pekerjaannya.

Untuk dapat mengembangkan keterampilan dan potensi diri tentu saja diperlukan cara yang tepat. Melalui berbagai pengalaman diri dan pengalaman orang yang telah sukses, peserta bisa mengambil pelajaran atau bercermin, untuk coba diterapkan pada diri sendiri. Karena sukses dan prestasi dalam

bidang tertentu merupakan suatu akibat dari suatu sebab, begitu pula sebaliknya.

Dalam hal ini menurut penulis, peserta didik dituntut tegas untuk memposisikan dirinya, mau berada pada posisi akibat atau penyebab suatu pilihan yang penuh konsekuensi. Sebagian besar orang yang gagal adalah karena membiarkan atau memaklumi bahwa dirinya tidak berprestasi, karena berkesimpulan untuk berprestasi dan sukses dalam bidang tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam profesionalisme kerja, seseorang harus memiliki komitmen yang tinggi, memiliki sikap tanggung jawab, berfikir sistematis dan logis, menguasai materi atau tugas yang diberikan, dan menjadi bagian orang-orang yang profesional di dalam pekerjaan. Bimbingan karir membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karir didalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini maka penulis dapat mengambil kesimpulan :

Bimbingan karir merupakan salah satu layanan bimbingan yang diberikan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yang berusaha memberikan bantuan kepada peserta didik untuk memecahkan masalah penyesuaian diri dan pemecahan masalah karir yang dihadapi. Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kerja peserta didik. Dengan mengikuti pelatihan kerja di UPTD BLK Bandar Lampung, menambah kemampuan atau keterampilan peserta didik sehingga peserta didik dapat memulai usaha mandiri dan dapat memaksimalkan pekerjaan yang sedang ditekuninya. Bimbingan Karir yang diberikan mampu meningkatkan kepercayaan diri para peserta didik menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil suatu keputusan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

Dalam pelaksanaan program Bimbingan Karir di UPTD BLK Bandar Lampung perlu adanya susunan kegiatan secara sistematis, yang artinya dalam penerapannya dapat lebih optimal, dan menghasilkan dampak yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber dari Buku, Jurnal, Artikel :

- Ahmadi, Abu, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Rinneka Cipta, Jakarta, 1991.
- Anoraga, *Pandji, Psikologi kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Ali Muhamad, *Penelitian Kependidikan Prosedur Dan Strategi*, Angkasa, Jakarta, 1987.
- Arikunto, Soeharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993.
- Arikunto, Soeharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta, 1998.
- Dariyo, Agoes, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, Grasindo, Jakarta, 2004
- Donald E Super, Thompson, A. S., & Lindeman, R. H., *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*, Palo Alto, Consulting Psychologists Press, CA, 1988
- Dwiyanto, Agus, *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*, Yogyakarta, UGM Press, 2011
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Analisis Data)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Gani, R.A, *Bimbingan Karir*, Angkasa, Bandung, 1987.
- Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada Universitas Press, Jakarta, 2001.
- Hardiarni, Irman, *Konseling Karir*, Stain Batusangkar, Press, 2009.
- Hallen A, *Bimbingan dan Konseling*, Ciputat Pers, Jakarta, 2002.
- Huizinga, Johan, *Homo Ludens: Fungsi dan Hakekat Permainan Dalam Budaya*, LP3ES, Jakarta, 1990.
- Imam Suprayogo. Tobroni , *Metode Penelitian Sosial Agama*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.

- Jurnal *Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 11, Nomor 1, diakses Tanggal 10 April 2018
- Kartono, Kartini *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Mandar Maju, Bandung, 1996.
- Korten dan Alfonso S, *A Study of Organizational Effectiveness Dalam Amitai Etzioni (Ed)*. New York: Reading on Capability for Development United Nations, 2001
- Kurniawan, Agung, *Transformasi Pelayanan Publik*, Pembaharuan, Yogyakarta, 2005.
- Lexy moelang, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- M. Ahmad Anwar, *Prinsip-Prinsip Metodologi Research*, Sumbangsih, Yogyakarta, 1975.
- M. Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model*, Cipta Pustaka Media, Jakarta, 2012
- Mamat Supriatna dan Ilfiandra, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, "Apa dan Bagaimana Bimbingan Kari"r*, UPI, Tasikmalaya, 2006
- Manrihu, M. Thayeb, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992
- Mu'awwanah,Elfi, *Bimbingan Konseling Islami (di Sekolah dasar)*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Munandir, *Program Bimbingan Karier di Sekolah*, Departemen Pendidikan, dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pendidikan Tenaga Akademik, Jakarta, 1996
- Nursalim, Mochamad, *Pengembangan profesi bimbingan dan konseling*, Erlangga, Jakarta, 2015
- Osipow, Samuel H, *Theories of Career Development*, The Ohio State University, New Jersey, 1983.
- Pamudji, *Ekologi Administrasi Negara*, Bina Aksara, Jakarta, 2005.
- Philips, R.W, *Skinner's Science Of Dental Material. 9th ed*. Philadelphia: W.B. Saunders Co, 1991.

- Peter salim dan yeni salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern Press, Jakarta, 1995.
- Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rinneka Cipta, Jakarta, 2009.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2011
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, PT. Adi Offset, Yogyakarta, 1991.
- Winkel, W.S, *Konseling Karir sekolah*, Gramedia, Jakarta, 2005
- , *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Media Abadi, Yogyakarta, 2013
- Walgito, Bimo , *Bimbingan dan konseling (Studi dan Karir)*, C.v. Andi Offset, Yogyakarta, 2005
- Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007
- Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di sekolah dan madrasah (berbasis integrasi)*, Rajawali Pers, Jakarta: 2013
- Sawiwati, “*Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Kelas 3 SDN 3 Makarti Jaya Tentang Ciri-ciri Makhluk Hidup Melalui Metode Demonstrasi*” Skripsi Sarjana Pendidikan, (Palembang Perpustakaan UT, 2009)
- Suherman, Uman, *Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan*, Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Pers, Bandung, 2008.
- Sukardi, Dewa Ketut, *Bimbingan Karir di sekolah-sekolah*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1987.

Sumber dari Wawancara :

Umami Utami, Kepala Bagian Tata Usaha Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Achmad Supeno, Kepala Seksi Pemasaran dan Kerjasama Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

M. Gandi Fasya, Kepala Seksi Pelatihan dan Pengembangan Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Sunardi, Instruktur Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Yayah Yushriyah, Instruktur Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Desi Yana, Peserta didik Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Hariyanto, Peserta didik Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Faisal Azudin, Peserta didik Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Mansyur Ardiansyah, Peserta didik Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Tuti Hartati, Peserta didik Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Ronaldo Munthe, Peserta didik Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Cica Amelia, Peserta didik Unit Pelaksana Teknik Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung

Sumber Internet :

Bambang Dibyo Wiyono, Guidance and Counseling diakses dari <https://bambangdibyo.wordpress.com/2013/04/10/teori-perkembangan-karier-donald-e-super>

Marsudi, pengertian Bimbingan Karir, diakses dari <http://www.pengertian-bk-karir.com>

Mbem, [online], tersedia <http://mbem-ntu-aqoe.blogspot.com/2012/04/bab-I-pendahuluan.html>. [27 januari pukul 09.30] Sukardi, Pengertian BK Karir <http://rasa-stroberi.blogspot.com/2012/06/pengertian-bimbingan-karier-bksekolah.html>

<https://cipluk2bsi.wordpress.com/profesionalisme-kerja-2>, diakses Tanggal 10 April 2018